

Çalışma

İÇİNDEKİLER :

Ev Hizmetleri ve Cemiyetimiz

Sadi Irmak

I — Sosyal ve Ekonomik Problemler :

İşsizliğin Sebepleri

Muslih Fer

Çalışma ve İş

Ord. Prof. Kemal Cenap Berksoy

Sosyal Politika ve Barış

Necmi Osten

Danimarka'da Sosyal durum II.

Nejdet Köktürk

Kadının çalışma alanı

Nermin Abadan

Çalışmada Rasyonelizasyon metotları hakkında

Dr. Sırrı Aliçli

İşçi ücretlerinden yapılan çeşitli kesintiler

Sait Kandan

Psikolojik profiller

Ilhan Kudatgu

II — Genel Çalışma Meseleleri :

İki Milletlerarası Kurumuna iştirakimiz

Hasan Refik Ertuğ

Endüstri psikolojisinde kullanılan zekâ ölçü-

lerinin kıymetlendirilmesi

Dr. Cemal Kiper

İş Kanunu ile sözleşmeler karşısında Bayındır-
lık işçilerinin durumu

Samim Bilgen

Hadı imalinde çalışanların ekonomik ve sosyal
durumları

Sadri Aksoy

Devlet memuru ve rasyonel çalışma

Celâl Dincer

Çırak yetiştirmede öğretici ustanın, atelye ve ava-
danlıkların rolü

Ihsan Atabarut

Türk dili üzerindeki XIV yıllık çalışmalara kısa
bir bakış

Kadri Kemal Kop

Ayvalık Bölgesinde işçilik

Fahri Dalsar

Çalışma teşkilâtımızda personelin yeri ve önemi

Sami Nenekli

III — Tarih ve Kronik :

Maraş Köşkerleri

Ali Rıza Yalçın

İşçi Sağlığı, İş Emniyeti ve Sosyal yardım fikrinin
tekâmül merhaleleri

Şadan Rüma

IV — Bibliyografya :

Avrupa'da Mesken siyaseti

Muammer Kurtay

V — Gazeteler arasında :

.....



Ekim 1946

Çalışma

YIL : 1

EKİM — 1946

SAYI : 11

Ev Hizmetleri ve Cemiyetimiz

Sadi I R M A K

Ev hizmeti mefhumunun ifdae etmesi gereken hak ve vecibeler üzerinde geniş şikâyetler ve sızlanmalar vardır.

Evvelâ ev hizmetini hemen hemen en süfli bir iş saymakta yalnız işverenler değil işçiler de müttelik gibidir. Gerçekten de ev hizmetinin bugün bazı evlerimizde aldığı şekil ve mâna bu kanaati kuvvetlendirir görünür : Ne iş veren, ne de çalışan kendisini bir mükellefiyetle bağı görmemektir. Ev hayatında daha binlerle kol'a, iş ve ihtiyaç bulunduğu halde burarlarda çalışabilecek pek çok insan işsizlik ve sefalet çekmektedir.

Öte yandan bir çok aileler de bu değerli yardımdan mahrum yaşamaktadırlar.

Bu karşılıklı şikâyetleri gözden geçirirsek bazı sebeplerin cemiyetimizin ve tarihimizin şartlarına bağı olduklarını görürüz :

Bir nevi aile sosyalizmi içinde yaşamının doğurduğu gelenek, ev işlerine dışardan yardımcı getirmeğe lüzum ve ihtiyaç bırakmamaktadır. Çünkü yakın, hattâ uzak akraba toplu bir yerde oturmakta ve gerektiği zaman yardımlaşmaktadır.

Sonra nefis izzetinde ve onur meselesinde son derece hassas bir ruh haleti, ev hizmeti gibi yakın ve sıkı bir buyruk altında yaşamayı gerektiren faaliyeti güçleştirmektedir. Sonra ev hizmetlileri meslekî yardımlaşmadan mahrumdur ve tamamen işverenin merhamet duygularına emanettir. Fakat bu sızlanmalarda bizzat çalışanın ve çalıştırmanın da vebalini küçümsemek lâzımdır. Benim müşahedeye müstenit şahsî kanaatıma göre vebal babında bazı işverenlerinki daha ağır basmaktadır. Bir kere şu "evlâtlık" kelimesinin asıl lûgat mânasıyle bugün bazı evlerimizdeki tezahürü arasındaki uçurumu görmemek mümkünmüdür?

Hamdolsun umumî olmamakla beraber bir kısım ailelerde bile olsa bu tezahürün acıklı sahnelerini görmemiş olanlarımız bulunmasa gerek.

Bu gibi evlerde evlâtlığın, evlâtlarla artık hiç bir ilgisi kalmamıştır. O, ücret verilmemek için bu isimle adlandırılmış ve kendisinden her şey, her

şey, başta sabır, tahammül, iş olmak üzere, beklenen fakat bir şey bekli-yemiyen bir insan yavrusudur.

Halbuki biraz gerilere gittiğimiz zaman hepimizin ailelerimizin haki-katen evlât muamelesiyle beslenmiş, büyütülmüş, okuyup yazdırılmış, ev-lendirilmiş velhasıl öksüzlüğün yaman sillesine rağmen az çok bahtiyar edilmiş bir çok tipler buluruz. Bu tiplerin azalmakta olduğunu içimiz bur-kularak söylemeye mecburuz.

Bu felâketli durumda, körpe yavrularını evden uzaklaştırmak, hattâ onun gelirinden faydalanmak amaciyle hareket eden üvey anaların, alkolik babaların bedbaht rolünü küçümseyemeyiz. Bu yetim evlâtlık çağının ge-niş bir devlet himayesine alınmak üzere olduğunu müşahade ediyoruz.

Çocukluk çağı dışındaki, yani evlâtlık tipinin haricindeki hizmetlilerin durumunda da değişmeye mütemayil çok şeyler görürüz :

İşverenleri şuna inandırmak lâzımdır ki ev hizmeti, şahsî kaprislerin tatmini demek olmadığı gibi, mütemadiyen buyurmak ve buyurulmak da değildir. Her iş gibi bir hizmet akdidir. Bu akit her iki tarafa vecibeler yük-ler. Hizmetlinin de bir çalışma müddeti, bir dinlenme zamanı olacaktır. Sabit bir hizmet ücreti bulunacaktır. Bunlara tam riayet edildiği zaman çok şikâyet edilen hizmetçi değiştirme mecburiyetinin ortadan kalkmasa bile çok az olacağı şüphesizdir. ve tecrübesi bunu sarahatle isbat etmektedir.

Şimdi hizmetlilerin kusurlarına geçelim :

Çok defa ev hizmeti hakkında iptidai bile olsa fikir ve bilgisi yoktur. Ekseriyetle sık bir değiştirmeye meyalıdır. Bir kısmı ya abus ve haşin ve-yahut lâubaliliğe meyalıdır. İşini kendisi de hakir ve sefil görmektedir. Bu-nun bir meslek olabileceğine kani değildir. Fakta asıl mesele bu iki trafalı kusurları syamak değil amelî çaresini bulmaktır.

Şimdi yürürlükte bulunan İş Kanunu'muzda bu mevzua gereği gibi yer verilememiştir. Vazife daha ziyade belediyelerin sorumluluğunda bu-lunmaktadır. Fakat Çalışma Bakanlığı kurulduğu günden beri bu mevzu etrafında araştırmalara ve müsbet adımlara koyulmuş bulunuyor.

Ev hizmetlileri belki de müstakil bir kanun mevzuu olacaktır. Fakat bu kanunu beklemeyen bakanlık evvelâ ev hizmetlisi demeye lâyık işçiler yetiştirmeye başlamış bulunuyor. Bunlara çağdaş ev hizmeti için gerekli bil-giler öğretebilmektedir. İstanbul ve Ankara'da tekrarlanmakta olan kurs-ların daha şimdiden değerli ve faydalı elemanlar yetiştirdiğini ve bunların girdikleri evlerde iyi tesir bırakmakta olduklarını sevinerek müşahade edi-yoruz.

Elbette bu safhada kalamayız. Belediyelerle birlikte çalışarak ev hiz-metini bir meslek haline getirmek onlara hayat garantileri bahşetmek, sos-yal yardım müesseseleri kurmak gerek hizmetlinin gerekse ev sahibinin karşılıklı hak ve vecibelere riayetini murakabe etmek de vazifelerimiz ara-sında olacaktır.

ÇALIŞMANIN SOSYAL
VE EKONOMİK
PROBLEMLERİ

İşsizliğin Sebepleri

Çeviren : M.F.

"H. A. Silverman"dan

İşsizlik meselesinin tetkiki pek kompleks ve çetrefil bir mahiyet gösterir; çünkü böyle bir tetkik bütün iktisadî sistemin işlemesi üzerinde araştırmalar yapmayı icap ettirmektedir. İşsizlik derdine karşı ileri sürülen çareler pek mütenevvidir. Fakat işsizliğin sebepleri ne kadar incelenirse, bir tek çarenin yalnız başına kâfi gelmesi ümidinden de o kadar fazla şüphe edilir. İşsizliğin bazı neveleri adetâ sathî ıstıraplar gibidir, ve basit bir ilâçla şifa bulması temin edilebilir. Fakat umumiyetle işsizliğin kökleri iktisat sisteminin çok derinliklerindedir ve bunun için çok şümüllü ve esaslı çarelere ihtiyaç vardır. Biz burada işsizliğin mahiyetini, sebeplerini ve neticelerini tetkik etmekle iktifa edeceğiz.

İzahta kolaylık olsun diye işsizliğin sebeplerini : (1) iktisadî, (2) şahsî, (3) harple ilgili sebepler başlıkları altında tasnif etmek kabildir. Fakat önceden şu cihetleri iyice belirtmek lâzımdır ki, bu gruplar hiç de birbirinden tamamen ayrı değildir, bunlar arasında muhtelif âmiller zaman zaman daha ziyade ehemmiyet kazanırlar. Bir çok müessirler o suretle tesir ve karşı - tesirler de bulunurlar ki çok ke-re bunlardan hangisinin sebep, hangisinin netice olduğunu söylemek güç olur.

İşsizliğin sebeplerinden ele alacağımız ilk grup; iktisadî sebepler, bu meselenin başlıca âmillerinden bazılarını ihtiva eder ki tahlilimizin maksatlarına uygun olmak üzere bu iktisadî sebepleri de iki kısımda mütalaa edeceğiz :

a — İşsizliğin, bütün iş hayatını tesiri altında bulunduran aslî sebepleri,

b) İşsizliğin yalnız muayyen iş sahalarına tesir eden nisbeten tâlî mahiyet-teki sebepleri.

ASLÎ İKTİSADÎ SEBEPLER :

a — Müstahiller arasında ahenk ve koordinasyon bulunmaması: - Sanayiî inkişafı arttıkça, müstahsiller arasındaki koordinasyon ve iş birliği daha çok güçleşir. Eski zamanlarda istihsal mutad olarak, malûm bir pazar için yapıldı. Önce sipariş verilir, sonrada müstahsil bu siparişi yerine getirmek için çalışmaya koyulurdu. Bugün şartlar değişmiştir, ve gittikçe hâkim olan şekil evvelâ istihsal edip sonra pazar bulmaktan ibarettir. Yekûn itibariyle talep kabaca tahmin edilebilir. Eğer muayyen bir istihsal yekûnu filî ihtiyaç miktarından fazla değilse istihsalin talebe takaddüm etmesine karşı kimsenin bir diyeceği yoktur. (Bununla beraber burada filî arz ve talep mikdarının bahismevzuu olan maddenin satış fiyatına geniş mikyasta tâbi bulunduğunu da nazara almak lâzımdır.

Filhakika istihsalin talepten önce vukubulması şekli istihsalin sürekli olması ve böylece tasarrufa elverişli bir surette yürütülmesi bakımından umumiyetle fayda temin eder. Bundan başka, bu tarzda istihsal işçilerin çalıştırılmasını intizama sokar; işçileri ihtiyaca göre durgun sayılabilecek devrelerde de çalıştırarak "Stok yapmak" ticaretin muvakkaten durgunlaştığı zamanlarda bir kısım işçileri işten çıkarıp piyasa yeniden canlanınca tekrar işçi tophiyarak onları fazla saatlarla çalıştırmaktan elbette daha iyidir.

Lâkin rekabet sisteminin bazı iyiliklerine rağmen, bu sistemde bir tehlike vardır ki o da şudur : Bir müstahsil diğer müstahsinin istihsalinin mikdar ve derecesinden habersizdir. Birbirine rakip müstahsiller umumî talepten mümkün mertebe büyük bir hisse koparabilmek için, kendi aralarında, piyasada kâr getirecek surette satılabilecek miktardan daha, fazla miktarda mal istihsal ederler [1]. Bunun neticesi istihsalin filen inkıta uğraması yahut muvakkaten azaltılması ve buna uygun derecelerde, işçilerin işine nihayet verilmesidir. Ticaret yeniden düzelinceye kadar müesseseler yerinde sayar ve arada geçen zaman zarfında işsizlerin nisbeti pek yüksek olarak kalır. Böylece müstahsiller arasında koordinasyon bulunmaması işsizliğin belli başlı bir sebebi sayılabilir.

Koordinasyonun tam olmayışına başka bir misal, muayyen bir maddenin bir kısmını istihsal ile uğraşan bir gurup müstahsillerin aynı maddenin başka kısımlarını istihsal edenlere ayak uydurmaması halidir. Bunlardan biri fazla ileri giderse, sonra diğeri ona yetişinceye kadar yavaşlamaya mecbur kalır. Eğer bu hal bir tek müessesenin muhtelif dairelerinde vukubulursa, bundan doğrudan doğruya müessese idaresinin mesul görülmesi tabiidir. Fakat bu ahenksizlik bazan bütün bir sanayiın muhtelif kısımları arasında olur ve herhangi bir kimsenin kusurundan ileri gelmez. Meselâ bir ihtira, başka bir maddenin istihsalini hızlandırabilir. Bahis mevzuu başka maddelerin istihsalinde buna uygun surette bir artmaya sebep olacak başka bir ihtira vuku bulmadıkça, ahenksizlik ve aksaklık sürüp gidecektir. Meselâ iplik

[1] Bir mânâda bir maddenin "fazla istihsalı" eğer bu maddeye karşı duyulan ihtiyaç tamamen tatmin edilmişse, bahis mevzuu olamaz. Mutlak olarak fazla istihsal, yani ihtiyacın tamamen karşılanmış olması hali kabili tasavvur değildir. Fakat biz burada basit bir izah yapabilmek için, kelimeyi mutlak mânâsında kullanıyoruz. Eğer bir malın arzının nisbeten fazla miktarda olması yüzünden düşen fiyatı, istihsalın normal masraflarını karşılamıyacak derecede azsa o mal fazla istihsal edilmiş sayılır.

büküm tezgâhlarının ilk defa tatbikine geçildiği zaman iplik istihsalı el dokuma tezgâhlarında çalışanların bu ipliği bez haline getirmesine nisbetle daha büyük bir hızla yürümekte ve bunun neticesi olarak iplik bükücü işçiler arasında zaman zaman işsizlik vukubulmakta ve dokuyucular bükücülere yetişinceye kadar işsizlik devreleri devam etmekte idi. Dokuma makineleri icat olunca vaziyet değişip düzeldi, çünkü artık dokuyucular bükücülerin verdiği bütün iplikleri az zamanda kullanıp bitirebiliyorlardı.

b — Konjonktür temevvüçleri : Şu cihet müşahede edilmiştir ki, refah ve buhran devreleri oldukça muntazam fasılalarla birbirini takip etmektedir ve bu hâdisede şöyle bir kanaate yol açmıştır : Demek ki ticaretin devreler şeklinde değişikliklerine sebep olan ve iktisadî sistemin bünyesinde mündemiç bulunan bazı âmillere vardır. Böyle bir devrenin uzunluğu hakkındaki tahminler muhtelifdir. Fakat bu, kabaca 7 yahut 8 yıl olarak kabul edilebilir. 1850 senesindenberi her seneye te kabul eden vasatî işsizlik rakamlarını ihtiva eden cetvel iş, ve ticaret hayatındaki faaliyetlerin zamana göre muntazam bir surette değişen mahiyetini göstermektedir. Biz buracıkta devrî temevvüçlerin [2] mahiyet ve sebeplerini uzun uzadıya tetkik edecek değiliz, ancak bu mevzu işsizlik meseleleriyle sıkı sıkıya bağlı olduğu için umumî şekilde gözden geçirilmesine ihtiyac vardır. Devrî temevvüçler hakkındaki başlıca izahları şöyle kısaca sıralayabiliriz:

1 — Fazla kredi ve fazla istihsal nazariyesi : konjonktür devresinin kısa bir tetkiki, (bu devreyi bir tipe irca etmek kaabil oldukça) fazla istihsal nazariyesini tasvir ve izaha yarıyacaktır. Farzediniz ki, başlangıçta, ticaret, hâkikî bir genişlemeye mazhar olmuştur. Mahsuller iyi, kârlar ve

[2] Bu mevzu üzerinde kısaca malûmat edinmek için Lavington'un The Trade Cycle unvanlı eserine bakınız. Bu mevzuun daha mükemmel bir tahlili için Pigou'nun Industrial Fluctuations ve Mithell'in Business Cycles and Unemployment isimli eserlerine müracaat.

ücretler yüksek ve işsizlerin yüzde nisbeti düşüktür. Böyle elverişli zamanlarda sermaye çabuk teraküm eder, bunun neticesi olarak esham ve tahvilâta karşı artan talep bu esham ve tahvilâtın fiyatlarını yükseltir. Yeni kurulacak şirketlerin revaç bulmasına ve sermayesini işletmek isteyenler için yeni esham ve tahvilât çıkarılmasına zemin hazırlanmış olur. Spekülasyon teşvik ediliyor demektir. Yeni müesseselerin gelişmesi için paraya karşı ihtiyaç gittikçe artar ve kredi kolaylıkları geniş mikyasta temin olunur. Kredi vesikaları kelimenin dar mânasıyla para gibi aynı mübadele iktidarını her suretle haiz bulundugundan tedavülde daha fazla miktarda iştirâ vasıtası var demektir. Eşyaya karşı filî talep miktarındaki artışla beraber fiyatlar da artar. Fiatların bu artması bunun böyle devam edeceğini tahmin ederek normal ihtiyaç maddelerini önceden ve toptan satın alan müstehliklerin bu hareketi yüzünden büsbütün şiddetlenir. Fiatların yükselmesi istihsal faaliyetinin yeniden artmasına sebep teşkil eder. Çünkü masraflarla satış fiyatları arasındaki kâr haddi; istihsalin başlangıcıyla malın satılması arasındaki devre zarfında artmaktadır. Fazla kârlar müesseseleri istihsellerini çoğaltmaya teşvik eder. Aynı zamanda yeni müesseseler de iş sahasına dâvet edilmiş olur. Yukarıda işaret edildiği üzere koordinasyon bulunmaması burada tehlikeli bir tesir yapar. Pek muhtemel olarak, istihsal ifrata götürülmüş bulunur. Arzın talepten pek fazla olması tabiatıyla fiatların yükselmesini durdurur. Ve ergeç fiatların düşmesi hareketi başlar.

Artık ticaretin iyi devresine ait faaliyetler alt üst olmuştur. Fiatlarda daha fazla bir artış bekliyerek kendilerini ağır taahhütler altına sokmuş müesseseler güçlüklerle karşılaşır. İlk devrenin nikbinliği yerine âdeta bir neuralgie gibi çabucak yayılan bir bedbinlik kaim olur; kredi için bankalara hararetli müracaatlar vardır. Bankalar ise kredi kolaylıklarını artık genişletecek vaziyette değildirler. Daha büyük bir ihtimalle, bankalar kendi

vaziyetlerini korumak üzere ve bilhassa mevduatın azalmış olması dolayısıyla, iskonto haddini yükseltirler ve mevcut alacaklarını talep ederler ve vaziyetin büsbütün kötüleşmesine sebep olurlar, malları hemen paraya çevirmek için satışlara baş vurulur, ve bu da fiatların yeniden düşmesini mucip olur. Bundan başka, fiatlar gittikçe düşmekte olduğu için müstehlikler günlük ihtiyaçları dışındaki mübayaalarını geri bırakırlar ve böylece vaziyetin şiddetini artırır. O zaman müesseseler istihsalı azaltırlar ve işçilerden bir çoğunu işten çıkarır veya çalışma saatlarını tahdit ederler. Bu işçilerin istihlâk kudretinin azalması ise piyasadaki talebin eksilmesi ve fiatların daha fazla düşmesi için ayrı bir sebep teşkil eder. Bu suretle buhran istihsalın tam mânasıyla, ihtiyaçtan aşağı haddede düşmesine kadar devam eder. Piyasada eşyanın arzı kifayetsizleşir, fiatlar yükselir, ticaret canlanmağa başlar, ve konjunktur devresi böylece tamamlanmış olur.

2 — *Piskolojik nazariye:* Piskolojik nazariyenin mümessilleri, para ve bankacılık tertiplerinin ticaret durumu ve işçilerin iş vaziyetleri üzerindeki tesirlerini münakaşa etmezler. Bununla beraber, onlar iş adamları arasındaki nikbinliğin ve bedbinliğin sebep olduğu hatalar üzerinde, fazla istihsal nazariyesi taraftarlarına nisbetle daha büyük bir ısrarla durmaktadırlar. İnsanlar refah zamanlarında, fiatların artması ihtimalinden tamamen müstakil olarak, geniş mikyasta mal satın almak temayülündedirler ve bu hal istihsalı daha fazla tahrik ve teşvik eder. Kötü zamanlarda alış verişleri kısmaya temayül edilir, bu da istihsalın azalmasına sebep olur. İddia edilmektedir ki, fiatlarda istikrar temini mümkün olsa bile, nikbinliğin bu hataları zaman zaman muntazaman tekerrür etmek ve devrî temenvüçler üzerinde tesirlerini göstermek istidadını haiz bulunmaktadır. Prof. A. C. Pigou hazırladığı bir tetkikte "bugün tatbik sahasında olan para ve bankacılık tertiplerinin, umumî fiatların istikrarını temin eden bir rejimde mümkün olduğuna nisbetle daha geniş

ölçüde nikbinlik ve bedbinlik hatalarına sebep olması hâdisesini" izah etmekte ve şöyle demektedir : "Bunun sebebi şudur ki, umumî fiatlar yükseldiği zaman, alelâde bir insan kendi malik olduğu eşyanın fiatlarındaki yükselme neticesinde edineceği istifadeyi açıkca görebildiği halde fazla eşya fiatlarının yükselmesi yüzünden kendisine gelebilecek zararı o kadar dikkatle düşünemez; umumî fiatlar düşerken de vaziyet bunun gibidir. Fakat bunun böyle olduğunu temin etmek nikbinlik ve bedbinlikteki hataların sadece para meselesini alâkadar eden hâdiselerden ibaret bulunduğunu temin etmek demek değildir. Sırf trampaya dayanan bir dünyada da bu hatalar yine mevcut olacaktır :

A ve B den her biri aynı zamanda kendi malına karşı diğerinin göstereceği talebin hakikî mikdarını bazen fazla, bazen eksik tahmin edip durmaktadır." [3] Bu nazariye yukarıda ana hatları anlatılan fazla istihsal nazariyesi ile sıkı bir surette ilgilidir. Psikolojik nazariye eğer yalnız başına mütalâa edilmiş olsa pek eksik kalacaktı; bu nazariye bilhassa hâdiselerin iyi zamanlardan kötü zamanlara doğru nasıl döndüğünün ve aksi istikamete hareketi nasıl vuku bulduğunu izah etmekten aciz bulunuyor.

3 — *İklim nazariyesi*: İklim şartlarındaki değişikliklerin oldukça muntazam olduğu görülür ve bazı müellifler iş hayatındaki devri temevvüçleri bu âmile atfederler. Bundan yarım asır kadar evvel Jevons, meşhur "Güneş lekesi" nazariyesini ortaya koymuştu. O şu iddiada bulunmuştu ki, güneşin muttarit hareketleri (Regular solar movements) gün ışığının miktarına ve harekete müesir olmakta ve böylece mahsul vaziyetlerine tesir yapmaktadır. Ziraat en mühim iş sahası olduğuna göre, ziraatın temevvüçleri hemen diğer başlı-

ca iş sahalarına in'ikas etmekte ve bu suretle işçilerin iş vaziyetini de tesiri altına almaktadır. Artık bu nazariye çoktan bırakılmış bulunuyor; fakat iklim tahavvüllerinin birteviye ve muntazam oluşu, o kadar bedihi ve diğer taraftan, iklim devreleriyle konjontür devreleri birbirine o kadar müşabihdir ki bunların arasında doğrudan doğruya bir münasebetin mevcudiyeti büsbütün yabana atılamaz.

Sir William Beveridge (Umumî ticaretin mutlâk surette doğru olmasa da iyi bir miyarı olan) Britanya ihracat ticaretiyle barometre şartları arasındaki münasebete dair yaptığı bir araştırmada şu fikri ileri sürmüştür ki, "rakamlarda görülen devrilik hakikate uygundur, ve bu devrilik, dünyamıza ait veya dünyanın üstünde super - terrestrial fizikî mahiyette bir sebepten veya sebebler mecmuasından ileri gelmekte, bu sebepler ise 15 ve 16 yıl arasındaki bir devre zarfında muttarit bir temevvüçü veya bu temevvüçün âmillerini ihtiva etmekte, toprağın istihsal kabiliyetinde de buna göre temevvüçleri mucip olmaktadır." [4] Müellif bundan sonra şu neticeyi çıkarmaktadır ki, eğer ileri sürdüğü fikirler sabit görülüyorsa, Konjoktür temevvüçündeki meteorolojik âmili şüphe edilemeyecek surette ortaya koymakta ve bu da vaktiyle Prof. W S. Jevons tarafından bu mevzu üzerinde yazılanlara teferrüat itibariyle değilse bile, esas itibariyle uygun bulunmaktadır. Şurasını da ilâve etmek lâzımdır ki, bu izah iklim değişikliklerini iş hayatındaki devri temevvüçlerin biricik sebebi yahut hattâ belki de başlıca sebebi olarak değil, ancak sebeplerinden biri olarak tespit etmektedir. İhracat ticaretin durumu, işçilerin iş bulmala-

[3] A. C. Pigou, Memorandum on Correctives of the Trade Cycle in Is Unemployment Inevitable (ed. by. Astor, Bowley. etc.)

1924, P. 98. Aynı müellifin Industrial Fluctuations isimli eserinde bunun etraflı bir tahlilini bulabiliriz.

[4] Economic Journal, March 1920 aynı müellifin aynı mecmuanın 1920 Haziranında ve 1921 Birincikânun nüshalarında çıkmış olan makalelerine bakınız. Ticaret şartlarına tesir eden diğer bir âmil olarak altın istihsal miktarı da ileri sürülmektedir. Fakat bunun neticeleri, yukarıda izah edilen kredinin genişlemesiyle ilgili âmillere oldukça benzemekte ve ayrıca tetkike muhtaç bulunmamaktadır.

rına ve ücretlerine tesir eder, fakat bunlara tamamen hâkim olmaz. Bütün halkın en büyük geçim zorluklarına uğradığı zamanlar umumiyetle ihracatın azaldığı zamanlara rastlar. Fakat bu her zaman böyle değildir. Temevvücün bazı başka sebepleri de vardır, bunlar malî, sınaî ve sosyal sebeplerdir ki, iklime ve ihracat ticaretine tâbi bulunmamaktadırlar.

4 — *Fazla tasarruf ve eksik istihlâk nazariyesi*: Bu nazariye bazı bakımlardan fazla istihsal nazariyesine benzerse de, istihlâkin istihsal ile uygun gidememesi noktasına bilhassa ehemmiyet vermesi bakımından ondan ayrılmaktadır. Bu nazariyeyi en mükemmel şekilde izah eden müellif Mr. J. A. Hobson olmuştur. [5] Müellifin kendi sözlerini aynen nakletmek suretiyle bu hususta en iyi bir fikir vermek kabildir. Görülecektir ki J. A. Hobson devrî temevvüçlerin hakikî sebebini araştırırken istihsalin kötü bir şekilde idare edilmiş olmasına ve iklim temevvüçlerine hemen hiç ehemmiyet vermemektedir. "İstihsalin istihlâki aşması yolundaki normal bir istidadın mevcudiyeti yani pazarın mahdut oluşu herkesin tecrübesile sabit olmaktadır. İstihlâkin filî ve meknî istihsal miktarıyla ayak uydurmak hususunda normal olarak âciz kalması, zaman zaman vukubularak devrî buhranlara takaddüm eden ve onları vücuda getiren piyasa tıkanmalarının, istihsalı durdurmanın, istihsalı azaltmanın ve işsizliğin apaçık bir sebebidir. Her ne kadar istihsal kudretinin kötü bir şekilde tatbiki, bir çok israflara sebep olursa da bu, kompleks dünya iktisadiyatında oldukça sabit bir âmildir ve devrî buhranlara yol açan, piyasayı işba eden stokların terakümünde başlıca âmil sayılamaz. Bu böyle olduğu gibi diğer taraftan dünya hasadlarına ve mahsul vaziyetine müessir olan meteorolojik temevvüçlerin ticarî buhran hâdiselerinin geniş hacmini ve mahiyetini izaha elverişli olduğunu farzetmeğe de sebep yoktur. Ancak iktisadî müessirler arasında öyle bir uygunsuzluk vardır ki

mahiyet ve şümül itibariyle cereyan eden hâdiseleri izaha kâfidir. Bu uygunsuzluk ise, mevcut istihsal kudreti yekûnunun, satın alınan ve istihlâk edilen eşyayı temin için lüzumlu olan miktardan arta kalan kısmını, sermaye mahiyetindeki eşyanın istihsaline tahsis etmek yolundaki mütad temayülden ibarettir. Başka bir tâbirle umumî gelirden bir kısmını fazla olarak ayırıp tasarruf etmeğe çalışmak ve bunu da sermaye maksatlarına tahsis etmek hususunda normal bir temayül varsa, artık temevvüç ve buhranlara ait hâdiselerin bundan başka isabetli bir izahını aramaya hacet yok demektir., [6]

Müellif tahliline devamla fazla tasarrufun, zenginlerle fakirler arasındaki geniş ayrılıktan, zengin sınıf tarafından ihtiyaç duyulmadan, emek sarfedilmeden ele geçirilen kazancın büyük unsurlarından" doğduğunu isbat ediyor. Faiz haddinin ve umumî fiyatların düşürülmesi suretiyle vücuda getirilecek iktisadî engelleri kifayetsiz görüyor. Bu itibarla varılan netice şudur ki "tasarruf ve istihlâk arasındaki nisbetsizliği meydana getiren büyük kazançların fazla unsurlarını ortadan kaldırmaktan başka hiç bir hakiki çare olamaz". Bu nazariyenin neticede müncer olduğu kanaata göre, herhangi bir zaman için istihlâkle tasarruf arasında uygun bir nisbet vardır, bu öyle bir nisbettir ki tasarruf edilen miktar nihaî final ihtiyaç maddelerinin normal talebini karşılamaya tamamı tamamına kâfi gelecektir. Bu miktarın herhangi bir suretle fazlaşması istihsalin ve piyasanın işba haline gelmesine sebep olacak ve piyasayı tıkayan bu fazla malın ortadan kaldırılacağı zamana kadar, istihsalin bütün âmilleri fazla gelecek ve bu hal ise işsizliği istilzam edecektir.

Eksik istihlâk nazariyesi, servetin inkisamındaki müsavatsızlığı müdrik bulunan, ancak bunu devrî temevvüçlerin başlıca sebebi olarak kabul etmiyen bazı iktisatçıların tenkidine uğramıştır. Bu iktisatçılar iddia etmektedirler ki servetin daha

eserde nazariyenin tam bir izahını bulabilirsiniz.

[5] Economics of Unemployment, 1923 bu

[6] Economics of Unemployment pp. 146-147.

iyi inkisam etmiş olduğu hallerde bile, yine konjonktür devrelerine tesadüf edilecektir. Prof. Mitchell'in fikrince, eğer temevvüçlerin başlıca sebebi müstehlikler tarafından gösterilen talebin istiklâk eşyasının piyasadaki arzına tamamiyle tekabül etmemesinden ibaret olsaydı bu eşyaya ait fiatların ham madde ve istihsal eşyası fiatlarından daha önce düşmesi beklenebilirdi, halbuki tecrübe bunu teyit etmemektedir. Bununla beraber, eksik istisâl nazarıyesi talebin ehemmiyeti üzerinde durması itibariyle ve müsavatsız servet inkisamının sosyal gelirin istihlâk eşyasıyla sermaye mahiyetindeki eşya arasında müvazenesiz bir surette taksim ve tahsisine sebep oluşunu belirtmesi bakımından bir kıymet taşımaktadır.

Bu tetkikin başlangıcında da işaret edildiği üzere, devrî temevvüçlerin izahına ait en mühim noktai nazarlara buracıkta ancak kısaca temas etmek kabil olmuştur, ve meselenin kompleks mahiyeti hakkında bir fikir vermek gayesi gözetilmiştir. Belki de bu meselede bir tek sebep bahis mevzuu değildir. Ve konjonktür devresini islâh etmek üzere netice itibariyle kabul edilecek plânlardan hiç biri muhtelif cephelerden yürülmedikçe tamamiyle muvaffak olamayacaktır. [1] Lâkin her ne kadar konjonktür devresinin niçin husule geldiğini bilmezsek de, şunu pekâlâ biliriz ki, bu devre daima husule gelecektir ve bu itibarla işçilerin iş bulmaları üzerinde yapacağı kötü tesirleri hafifletmek için bazı tedbirler alabiliriz.

1850 — 1926 yılları arasındaki devre zarfında işsiz nisbetinin tahavvülleri (Trade - Union) sendikalardan alınan malûmata göre yıllık vasatîler.

Yılı	%	Yılı	%	Yılı	%	Yılı	%	Yılı	%	Yılı	%	Yılı	%
1850	4.0	1861	5.2	1872	0.9	1883	5.6	1894	6.9	1905	5.0	1916	0.4
1851	3.9	1862	8.4	1873	1.2	1884	8.1	1895	5.8	1906	3.6	1917	0.7
1852	6.0	1863	6.0	1874	1.7	1885	9.3	1896	3.3	1907	3.7	1918	0.8
1853	1.7	1864	2.7	1875	2.4	1886	10.2	1897	3.3	1908	7.8	1919	2.4
1854	2.9	1865	2.1	1876	3.7	1887	7.6	1898	2.8	1909	7.7	1920	2.4
1855	5.4	1866	3.3	1877	4.7	1888	4.9	1899	2.0	1910	4.7	1921	14.8
1856	4.7	1867	7.4	1878	6.8	1889	2.1	1900	2.5	1911	3.0	1922	15.2
1857	5.0	1868	7.9	1879	11.4	1890	2.1	1901	3.3	1912	3.2	1923	11.3
1858	11.9	1869	6.7	1880	5.5	1891	3.5	1902	4.0	1913	2.1	1924	8.1
1859	3.8	1870	3.9	1881	3.5	1892	6.3	1903	4.7	1914	3.3	1925	10.5
1860	1.9	1871	1.6	1882	2.3	1893	7.5	1904	6.0	1915	1.1	1926	12.2

[1] 1928 senesinde (Sanayide ve ticarete verimliliğin daha başka âmilleri) mevzu üzerinde rapor hazırlayan Bolfour komitesi, konjonktür devresinin izahı için ileri sürülen sebepleri şöylece hülâsa etmiştir. "Konjonktür devrelerinin sebebi üzerinde son zamanlarda yapılan iktisadî tahlilin neticeleri, bunları doğuran sebeplerin başlıca üç başlık altında tasnif edilmesi şeklinde birleşmektedir. Bununla beraber a) Fizik, b) psikolojik, c) para mevzuu ile ilgili olan bu sebeplerden her birine verilen ehemmiyetin derecesi bakımından muhtelif iktisatçılar başka başka kanaat sahibidirler. Fizik sebepler, ekin mahsulünün değişiklikleri, zelzeleler, su baskınları ve diğer âfet mahiyetindeki hâdiseler gibi sebepleri ihtiva eder. Kozmik müessirlerin meselâ güneş enerjisindeki değişikliklerin dünya hasadlarının veriminde ve dolayısıyla istihsal faaliyetinde de-

ğişikliklere sebep olmak bakımından bazılarının inandığı gibi hesaba katılmaya değer bir rolü olsun veya olmasın, her halde şu cihet aşikârdır ki bu nevi sebepleri insanların idare ve kontrol edebilecekleri sahanın dışında görmek mecburiyetindeyiz. Diğer başlıca âmilleri yani psikolojik âmil para mevzuunu ilgilendiren âmil insanın irade ve tesirinden birinci derecede müteessir olabilecek mahiyettedir. Psikolojik âmil insanları iktisadî durum hakkında daha isabetli ve insicamlı hükümler vermeye muktedir kılan veya bu hükümlere dayanarak daha sistematik bir surette hareket etmeye sevkeden her türlü tedbirlerle değiştirilebilir. Paraya taallük eden âmil ise memlekette kredinin genişlemesini veya daralmasını ve altının meta olarak fiatının temevvüçlerini kontrol eden veya tesir altında bulunduran tedbirlere bağlıdır.

c — İşçi ihtiyatı ve iş azlığı : İşsizlik istatistikleri gösteriyor ki ustalığa lüzum bulunmayan iş sahalarında devamlı surette göze çarpan bir muvakkat işçi arzı fazlalığı vardır, diğer taraftan hattâ ustalığa mutavakkıf işlerde bile işsizlerin yüzde nisbeti aslâ sıfıra düşmez. Her türlü iş sahasında indirilmesine imkân olmıyan bir asgarî işsizlik haddi var gibi görünmektedir ki bu hal bir kaç kişinin müzmin bir şekilde işsiz ve aylak durmasından değil, bir çok kişilerin vakıt kaybetmesinden ileri gelir? Bu "İşçi ihtiyatı" zaman zaman aranılan fakat daimî surette kendilerine ihtiyaç hissedilmiyen kimselerden mürekkeptir. Ve bu işçi ihtiyatının genişliği, ayrı ayrı patronların sayısına, işin mahiyet ve ittihadına ve işçilerin bir yerden başka bir yere gidip yerleşmek hususunda ki seyyaliyetine bağlıdır. "Durgun su birikintilerine" benzetilen işçi ihtiyatları, doğrudan doğruya bu kitleye dahil olanlar için devamlı surette iş azlığını ifade ettiği gibi, nasılsa iş bulmak talihine erişmiş bulunanlar için de rekabet dolayısıyla, istihdam şartlarının kötüleşmesine yol açar.

İnşaat ve nakliyat işleriyle, liman işleri bu arızadan geniş ölçüde müteessir olur, diğer taraftan en ziyade ustalığı icap ettiren ve teşkilâtlandırılmış bulunan mesleklerde bile yüzde bir veya iki nisbetinde işçi ihtiyatı vardır. Kendilerine iş verilmesini istiyen işçilerin feryadı her yerdekinden fazla rıhtım ve doklarda işitilir, ve bunun neticesi olarak bu işçilerin durumu pek fazla merhameti celbeder. İşin çoğu yarı kalifiye işçiler tarafından yapılır ve görünüşe nazaran başka maksatlarla şu veya bu sebeple mevkilerini kaybetmiş işçiler iş için doklara, antrepolara daimî bir akın halindedirler. Bu iş sahadaki talep hiç bir zaman arza tekabül edecek kadar fazla değildir. İşçiler haftada vasatı olarak üç dört gün iş yapabilmeyi, ümit edebildikleri en iyi bir ihtimal olarak görürler. Geçen umumî harpten evvel yalnız Liverpool doklarında zaman zaman çalıştırılan işçilerin sayısı 30.000 i geçiyordu. Halbuki limanda faaliyetin en fazla olduğu

günlerde bile 20.000 den fazla işçinin çalıştırılması pek nadir görülmüştür. Londra'daki vaziyet hattâ bundan da daha kötü idi. Bir müddet evvel dok işçilerinin çalışma tarzını arızî olmaktan kurtarmaya doğru, islâh edici tedbirler alınmış bulunuyor. Fakat vaziyet henüz memnuniyet verici olmaktan uzaktır.

İş azlığı zarurî olarak sefaleti tazammun etmez. Bilfiil çalışılan zaman için alınan ücretler boşa geçen zamanlar zarfındaki geçimi temine yetecek miktarda olabilir; veya sigortadan yahut sendikalardan yardım görmek kabil olur, yahut da İngiltere'de pamuklu sanayiinde olduğu gibi, zaman kaybetme külfeti bütün işçilere paylaştırılır. Yani bir kısım işçileri işten çıkarma yerine bütün işçileri daha kısa iş müddeti ile çalıştırma şekli tercih olunur. Lâkin iş azlığının müzminleşmiş olduğu sahalarda mesele; rıhtım ve antrepo işlerinde, bu gibi salâh verici şartlar göze görünür derecede mevcut değildir. Ve bunun neticesi olarak pek fazla sefalet ortaya çıkmaktadır. 1909 senesinde İngiltere'de fakirlere yardım kanununu tetkike memur edilen komisyonda gerek çokluğu teşkil eden âza, gerek azlıkta kalanlar şu noktada birleşmişlerdi ki işçi ihtiyatı yüzünden iş azlığı (yani iş arzusunun talepten fazla oluşu) fakirliğin ve sefâletin en büyük sebeplerinden biridir :

d — Meslekî yetiştirmenin kifâyet-sizliği : Bazı selâhiyet sahibi alâkadarlar, meslekî yetiştirme noksanını işsizliğin belli başlı bir sebebi olarak saymaktadırlar.

Meselâ fakirlere yardım kanununun tetkikine memur komisyonda azlıkta kalan âzanın raporunda şöyle deniliyordu :

"Elverişli meslekî yetiştirme imkânlarının ihmal edilmesi suretiyle zamanla işsizliğe intikali mukadder bulunan çalıştırılmıyacak vaziyette on binlerce çocuğun iş hayatına zorlukla sokulmakta olması belki de komisyonun ortaya koyduğu feci haikatlerin en feciidir. [8] Aynı raporun

[8] Dearle, Industrial Training, P. 416.

başka bir yerinde şu kanaat ifade ediliyor :

“Acemi çocuk işçilerin emeğine dayanan ve umumî veya hususî hiç bir meslekî kabiliyet vermeksizin bu gençleri yaşları büyüyünce kapı dışarı eden iş sahaları vardır ki, işsizler kütlesi bu sahalardan kopup gelen gençlerin akını ile anbean toplanıp teşekkül etmektedir. Ve bu akın durduruluncıya kadar işsizlik asla azalmıyacaktır. [9]

Gençlerin “çıkamaz sokak,, olarak tavsif edilen işlerde çalışmalarıyla bunu takip eden işsizlik arasında sıkı bir münasebet vardır. Ameliyelerin ince taksimlere uğraması ve basitleştirilmesi neticesinde sanayiın bir çok kısımlarında çocuk işçilerin emeğine karşı talep artmış bulunuyor. Yarı otomatik makinelerin işletilmesinde, satın alınan malların teslimi işlerinde ilk okulu henüz bitirmiş çocuklar oldukça iyi ücret alabilirler. Bilhassa yoksulluk yüzünden kısmen de bilgisizlik neticesi olarak, ana ve babalar çocuklarını yüksek ücret temin eden fakat inkişaf ve ilerileme fırsatı bulunmayan mesleklere gönderirler. Bunun neticesi şudur ki, çocuğun yetişkin bir insan olduğu zaman aldığı ücret, yaşının ihtiyaçlarına göre kifayetsiz kalır, fakat muayyen bir meslek için yetiştirilmiş olmadığı için başka yerde daha fazla kazanç temin edecek bir işe girmek iktidarını da kendinde bulamaz. “Yirmi beş yaşında işe yaramamak, kırk yaşında iken çalışamıyacak derecede ihtiyar olmaktan daha fazla teessüf edilen bir keyfiyettir.” [10]

Bununla beraber diğer bazı mütehasıslar, yetiştirme noksanının ehemmiyetini kabul etmekle beraber, bunu işsizliğin birinci derecede sebeplerinden saymamaktadırlar. Meselâ Sir William Beveridge şu fikirde ısrar etmektedir ki, meslekî yetiştirmenin, verimi artıran bütün diğer haller gibi umumî refah seviyesini yükseltmesi

lâzım gelmekle beraber “bunun işsizliğe karşı çare olmak itibariyle doğrudan doğruya kıymeti pek mahduttur, meslekî yetiştirme, iş hayatındaki temevvüçlerin sebeplerine tesir edemez. Ve tatbikatta işçilerin arızî mahiyette ve zaman zaman çalışmaları vaziyetini önleyemez.,,

e — Tröstler ve işsizlik : Zamanımızda sanayide yepyeni bir organizasyon gelişmiştir ki bu teşekkül, eski zamanlara ait bir çok hususiyetleri üzerinde toplamakla beraber, müstahsiller arasında koordinasyon bulunmamasına karşı bir çok hallerde pek muvaffakiyetli çarelere baş vurmuştur. Bu organizasyon tam teşekküllü bir tröstten sadece honourable understanding şeklindeki anlaşmalara varıncıya kadar çeşit çeşit şekiller gösterir, fakat hepsinde neticede birdir : Yani müessir rekabetin azalması veya büsbütün ortadan kalkması ve muayyen bir piyasanın ihtiyaçlarına vukuf sayesinde lüzumundan fazla istihsalin bertaraf edilmesidir.

Bir Tröstün kurulmasının ilk neticesi bir çok işçilerin işten atılması olabilir. Hurdutsuz rekabetin ve kayıtsız şahsî teşebbüsün hâkim olduğu günlerde bir çok müesseseler açılıp faaliyete geçmiş yahut (aynı neticeyi emüncer olmak üzere) mevcut müesseseler fabrika ve tesislerini piyasanın müsait olduğundan fazla genişletmiş bulunuyorlar. Bu, ya lüzumundan fazla istihsalı veya kısa iş müddetine dayanan bir sistemle çalışmayı ifade ediyordu. Tröstlerin teşekkül etmesi üzerine belki de bir kısım müesseseler ve hele daha az verimli olanlar, diğerlerinin fasılasız çalışabilmesini mümkün kılmak için, faaliyetlerini tatil etmişlerdir. Fasılah istihsal yerine sürekli istihsalı ikame eden müesseselerin temin edebildiği daha elverişli iş şartlarına mukabil, tröstlerin sebebiyet verdiği işsizlik mahzuru bir karşılık olarak hesaba katılmamalıdır. Fakat, tröstün lüzumsuz yere istihsal miktarını tahdit etmiyeceği farz olduğuna göre, bu teşekkülün iş hayatı üzerine, netice itibariyle hayırlı tesirleri var demektir. Makul bir surette idare edilen bir tröst veya diğer inhisarcı bir orga-

[9] Minorify Report, Pt. 11. P. 224.

[10] Reginald Brävin Memorandum, Report on the Poor Laws, Appendix Vol. IX PP. 315,329.

nizasyon iktidarı elverdiği müddetçe, lüzumundan fazla istihsalde bulunmayacaktır. O halde işçilerin çalışma vaziyeti henüz rekabete maruz ve istihsal miktarları müşterek bir esasa göre ayarlanmış bulunan iş sahalarına nisbetle daha muntazam ve sürekli olacaktır.

Ne yazık ki tröstün istihsal miktarını lüzumsuz yere kısmıyacağı hakkındaki faraziye tatbikatta her zaman tahakkuk etmemektedir. "İstihsal kâr içindir, hizmet için değildir,, şeklinde bugünkü sisteme karşı yapılan şiddetli şikayet ve tenkitler, tröst hakkında ileri sürüldüğü zaman bilhassa doğru ve yerindedir. İnhisarçılar daha az miktarda eşyayı beher vahid için daha yüksek bir fiyat koyarak satmayı daha kârlı bulabilirler. Burada kârın çoğalması camiaya hizmetin azalmasıyla pekâlâ telif olunabilir. "Azamî safî kazanç" temin etmek üzere, istihsal miktarı azaltılır ve bir kısım işçiler işten çıkarılır. "Tröstleşme,, nin işçilerin iş vaziyeti üzerindeki tesiri böylece pek karışık unsurları ihtiva eder. İş daha sürekli bir hale getirilmiş olduğu nisbette açık bir menfaat vardır. Organizasyonda daha fazla tasarruf temini dolaşısıyla, işçiler işten çıkarıldığı nisbette, bu yüzden derhal husule gelen maiyet güçlüklerine rağmen, bir zaman sonra elde edilecek netice itibarile yine fayda vardır. Fakat tröstün, istihsalı, arzu edilen seviyeden daha aşağı düşürmeyi kendisi için kârlı bulması takdirinde, netice, bundan doğrudan doğruya müteessir olan işçiler için de, bütün camia için de zararlıdır.

f — Müsavatsız inkisam: Biraz da haklı olarak çok kerre ısrarla ileri sürülür ki içtimaî mahsulün inkisamı bugünkü gibi müsavatsız olduğu müddetçe, işsizlik aslâ ortadan kaldırılamayacaktır. Bu çeşit bir görüş olan fazla tasarruf yahut eksik istihlâk nazariyesi yukarıda zikredilmiş bulunuyor. Kazancın müsavatsız inkisamının, kötü tesirleri başka suretlerle de isbat edilebilir. Lüks eşyaya sarfedilen kazanç zarurî ihtiyaç maddelerine sarfedilen kazanç kadar fazla içtimaî menfaat temin etmez. Her şeyden evvel, muayyen miktarda pa-

ra fakir bir adam için zengin için olduğuna nisbetle, umumiyetle, daha büyük derecede bir tatmin ifade eder. Saniyen zarurî ihtiyaç maddelerinin istihlâki lüks maddelerin istihlâkine nazaran, daha verimli ve daha semerelidir. Ahlâki bir bakımdan, şöyle muhakeme olunabilir ki lüks eşyanın istihlâki arzu edilse bile, zarurî ihtiyaçlar tatmin edilmemiş olarak kaldığı müddetçe böyle bir istihlâk meşru ve haklı görülemez.

Sadece iktisadî noktai nazardan, izah olunabilir ki eğer millî gelirin haddinden fazla bir kısmı lüks maddelere sarfedilecek olursa, istihsal kudreti ve verim itibarile sarıh bir kayıp var demektir. Bu kayıp işçi emeğine karşı olan talep üzerinde zarurî olarak aksi tesir yapar.

Bununla beraber lüks eşyaya karşı olan talebin bir çok kimselere iş teminine yaradığı ve büyük gelirlerin vergi veya başka suretlerle tahdit edilmesinin, işçi emeğine karşı olan talebi de o nisbette azaltacağı hakkında bazı iddialara tesadüf edilmektedir. Bir mânada bu doğrudur da. Büyük gelirlerin azaltılması meselâ kuyumculuk sanayiindeki işçiliği azaltabilecektir. Hattâ daha bariz olarak, uşakların ve kadın hizmetçilerin sayısı azalacaktır. Fakat münakaşa edilen mesele çok daha geniş bir meseledir. Bu gibi kimseler, çalıştıkları müddetçe, bir bütün olarak camiaya hiç bir faydalı hizmette bulunmadıkları için bunların işten çıkarılmaları içtimaî refah üzerinde maddî olarak hiç bir kötü tesir yapmayacaktır. Bu kimseler esasen evvelce (camia bakımından) her hangi bir yaratıcı productive hizmet başarmakta idiler ve binnetice, işden çıkarılmaları bir bütün olarak göz önünde tutulması lâzımgelen millî refahı hiç de eksiltmiş olmaz. Bu insanların daha müstahsil mesleklerle çevrilebildiğini tasavvur ediniz. Aynı gayret yekûnile camianın istihsal miktarı artmış olacaktır. Şimdiye kadar müstahsil olmayıp da sadece müstehlik olan insan, şimdi hem müstehlik hem müstahsil bir hale gelecektir. Camianın hakikî serveti ve bununla birlikte bir dereceye ka-

dar iştirak kabiliyeti de artacaktır. İştirak kabiliyetinin artması ise işçi emeğine karşı talebin artmasıdır. Böylelikle pekâlâ anlaşılır ki lüks eşya istihsalini kısmak yüzünden husule gelecek işsizlik, netice itibarıyla başka sahalarda yaratılan fazla iş ve çalışma imkânlarıyla fazlasıyla telâfi edilmiş olur.

İlâve etmeğe hacet yoktur ki bu tarz düşünüş camianın servet istihlâk eden fakat bir hizmet başarmak yolunda herhan-

gi bir teşebbüs ve harekette bulunmayan bir kısmı hakkında evleviyetle akla gelmektedir. Servetin daha iyi inkisamı, içtimâî mahsulün meydana gelmesinde bugün hiç bir yardım payı bulunmayan bu insanları daha faydalı meslekler aramaya sevkedecektir. Burada da yine, istihsal edilen servet yekûnu ve bununla birlikte, yukarıda izah edildiği gibi, işçilerin çalışma vaziyeti üzerindeki iyi ve faydalı tesirler de artırılmış olacaktır.

MİLLETLERARASI ÇALIŞMA KONFERANSI

Montreal'de toplanan Milletlerarası Çalışma Konferansı sona ermiştir. Bu konferansa iştirak etmiş olan Türk Heyetinin başkanı Çalışma Bakanlığı Müsteşarı Prof. Dr. Hüseyin Avni Göktürk Montreal radyosundan yaptığı konuşmada, Milletlerarası Çalışma teşkilâtının gayelerinden bahisle şunları söylemiştir :

“Bu teşkilâtın hedefi kol ve fikir işçilerinin yaşama şartlarını düzenlemek ve bunların devletlerin kanunları ile tezat haline düşmemesini sağlamaktır. Genel Kurul toplantısında ele alınan meselelerin başlıcaları ana yasada tadiller yapmak ve işçilerin hayatını düzenlemek için yeni kararlar almak gibi hususlardır.

Şimdiye kadar konferansta bir çok müzakereler olmuş, 67 sözleşme ve bir çok tavsiye kabul olunmuştur. Bütün bu tavsiye ve kararlar işçilerin refah seviyelerini yükseltmek maksadını gütmektedir. Şurasını kaydetmek gerektir ki, bütün bu kararlar konferansa iştirak eden Milletlerin teşrii meclislerince de tasvip edildikten sonra yürürlüğe girebilecektir. Hükümetimiz de almakta olduğu bir çok kararlarla işçilerin çalışma şartlarını yükselterek ileri milletlere eşit bir seviyeye ulaştırmak için çalışmaktadır.

Bu uzak ve güzel Montreal şehrinden vatandaşlarıma bağlılık ve saygılarımı gönderirim....,

Çalışma ve İş

Ord. Prof. Kemal Cenap BERKSOY

İnsan ve insan zekâsının çalıştırdığı hayvanlar, her sınaî makina gibi, belirli bir "İş" meydana getirirler. "İş", ilimde kilogrammetre ile ölçülür. Bir kuvvet, ağırlığı bir kilo olan bir yükü bir metre yüksekliğe kaldırdığı takdirde bir kilogrammetrelik "İş" başarılmış olur.

Belirli bir zamanda sarfedilen kuvvete karşı elde edilen mekanik eser, yani İş, az veya çok yorucu çalışma ile sağlanabilir. Halk, bunu sezmiştir: Meselâ bir karpuz yığını bir çok işçi sırtlarına vurarak yakında başka bir yere taşıyacak yerde işçileri sıralarlar ve bunlar karpuzları elden ele atlatarak taşıma işini hem asgarî zamanda, hem de işçilerin asgarî yorgunluğu ile başarmış olurlar. En basit örneğini verdiğimiz bu çalışma tarzında İş, akla ve mantığa uygulanmıştır, ki buna işi rasyonel şekilde idare etmek denir. Rasyonelleştirme suretiyle insan kudreti korunmuş, en kısa zamanda hem üstün kıymette, hem de faydalı şekilde mekanik eserler elde edilmiş olur.

★

Bir içtimaî toplulukta toprağın üstünde ve altında çalışan, yük taşıyan, demir döven, yol ve yapı yapan insanlar gibi adale işçileri kadar kütleye kafası ve fikir enerjisi ile katılan fikir işçileri de vardır. Adalesiyle ve kafasıyla çalışanların ortaya koyacakları eseri sömüren patron sınıfı Türkiyemizde yok denilecek kadar azlık teşkil eder. Biz, her işçi ve köylünün kendi işinin patronu olmasını istiyoruz. Cumhuriyet Halk Partisi hükümeti, Toprak

kanununu çıkarmakla büyük bir köylü ve işçi sınıfını babadan kalma mütegalibenin patronluğundan kurtarıp onların her birini evinin patronu yapmak gayesini sağlamadı mı?

★

Yaşayan her mahlûk, madde ve enerji sarfeder, onun için yeni madde ve enerji alma zorundadır. Bir barut yığını gibi yapısında gizli şekilde kuvvet ve kudret yatan şey enerjidir. Nasıl ki, bir kıvılcım, barut yığını tutuşturunca onda gizli olan enerji, etrafını yakan ve yıkan kuvvetler şeklinde belirirse yakılan kömürde yatan gizli enerji de en mükâmil makineleri işleten kuvvet olarak meydana geliyor. Atomda yatan gizli enerjinin neler yapabildiğini gördük. Enerji canlı mahlûklara gıda şeklinde girer, ve hayat belirtileri bu enerji ile sağlanır.

★

İnsanda başlıca enerji gıdası, bir nevi üzüm şekeridir. Buna glikoz denir. Üzüm şekeri adalede yanar, bundan "İş" ve "Çalışma" meydana gelir. Kanda hemen yanacak şekilde üzüm şekeri mevcuttur. Bu şeker sarfedildikçe yerine karaciğerde depo edilmiş olan ve bir nevi nişasta olan glikojen maddesinden ihtiyaca uygun miktarda üzüm şekeri yapılır, kan yolundan vücudun ocaklarından biri olan adalelere nakledilir. Alfa glikoz adı verilen bu üzüm şekeri özel bir şekilde yanınca bu yanmadan biri fizik, biri de fizyolojik iki verim meydana gelir. Fizik verim Isı (Hararet) olup ölçüsü Kalori'dir. Bir

kalori, bir kilogram suyun ısı derecesini bir derece yükselten ısı miktarıdır. Mutedil çalışma halinde yetişkin bir insan, zayıflamadan ve kuvvetten düşmeden günlük hayatını 2500 kalori ile idare edebilir. İş başarıldıkça harcanan kalori miktarı da artmak gerektir. Temmuz güneşi altında orak biçen bir işçiye verilmesi gereken kalori miktarı 5000 - 6000 kadar olmalıdır.

★

Adale içinde glikozun yanmasından kalori ve iş şeklinde hareket belirmesi ilmin karmaşık meselelerinden biridir. Şimdiye kadar bu yolda yapılan araştırmalara ve elde edilen sonuçlara göre bu karmaşık olay da sair hayat hadiseleri gibi bir nizam ve intizam içinde cereyan eder. Zaten tabiatla hiç bir olay kendi başına, sanıldığı gibi hür ve bağımsız değildir. Adalenin çok çalışması yüzünden kanda şeker mi azaldı, derhal böbrek üstü bezinden kana adrenalin verilir, adrenalin karaciğerde glikojen maddesinden şeker yapılmasını sağlar. Adale çok ve haddinden aşırı mı çalıştı, insanda daha ziyade hissi esaslara dayanan yorgunluk başlar, hücre içinde maddenin ileri yıkılmasına engel olan ve inhibisyon denilen çalışmaya karşı onu düzenleyici bir faaliyet başlar, protoplazma çalışmasını bitkinliğe kadar ileri götürmez. Bu nizam, intizam ve düzen tabiatın hemen hemen her fonksiyonunda görülen bir mekanizmadır. İcti-

maî hayat olaylarında da eğer herkes nizam ve intizam mefhumunun tabiatın ilk şartı olduğunu bilseydi kütlede görülen türlü türlü sosyal sapınç ve içtimaî kargaşalık yerine cihanda sulh ve sükun hükümran olur, çalışma daha verimli ve maksada, insan refahına daha uygun olurdu.

★

“Çalışma” konusu sosyal hayatta henüz çözülmesi gereken sayısız ilim dâvalarını içine alır. Gerçekten, adale ve fikir enerjisi harcıyarak çalışanlar, bu çetin olduğu kadar karışık sosyal dâvaların halledilmesi halinde işçiler daha mesut ve refahlı bir hayata kavuşacaklardır. İki yıl oluyor ki, Cumhuriyet hükümeti iş ve işçiyi ilgilendiren bu konuyu önemle ve bilgi ile ele aldı. İngiltere'ye nisbetle bu dâva bizden ancak 15 - 20 yıl öncedir ki ilmi şekilde ele alınmıştır. İnkılâp Türkiyesinde başarılan bunca kültürel ve bilimsel meseleler arasında çalışma konusunda görülen bu kadarcık gecikme her şeye rağmen şayanı şükrandır: Çalışma Bakanlığı kuruldu, Millet Meclisi işçilerin hayatını ve yarınlarını sağlayan ve düzenleyen kanunlar çıkardı. Tatbikat yolundayız. Bütün teşkilât, bu muazzam dâvayı çözecek ellerdedir. İşçi sınıfımız bugünlerine, fakat bilhassa yarınlarına müsterih olarak bakabilirler. İşçi, iş ve Çalışma konusunun yakın bir gelecekte başarılı ve hayırlı sonuçlar vereceğine inanıyoruz.

Sosyal Politika ve Barış

Dr. Necmi OSTEN

Türkiye'de Sosyal Politika, önce yardımlaşma düşüncesiyle başlamıştır. Filhakika, Türk topluluğunda taavün vakıfları, garpden gelmediği için tetkiki ihmal edilmiş olmakla beraber, garplıların çok ilgilendikleri bir konu olmuştur.

Bu insanca düşünce, bugün garpten gelen bir şekil ile yeniden ele alınmıştır. Sosyal politikayı devlete mal eden ilk teşebbüs, Millî Devletin kuruluşunda ve ruhunda vardır. Netekim, sonraları çıkarılan İş Kanunu içtimai basiretin güzel bir örneğidir. Başlangıçta hareketsiz duran bu kanunun hükümleri, Çalışma Bakanlığı'nın ihdasiyle, tatbik mevkiine konmağa başlanmıştır. Bu hareket, büyük birer içtimai eser olan İşçi Sigortaları Kurumu ile, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nu meydana getirmiştir. Yakında ihtiyarlık Sigortası da tesis olunacaktır.

Bunlardan İş ve İşçi Bulma Kurumu diğerine nazaran yenidir. Fakat, 4772 sayılı İş Kazalariyle Meslek Hastalıkları ve Anahk Sigortaları Kanunu, Türk Milletinin iş hayatında büyük bir boşluğu doldurmuş ve aşağı yukarı ihtilafsız bir surette bütün hükümleriyle iş hayatımızın icaplarına rahatca uymuştur.

Bu hayırlı sosyal hareketler münasebetiyle, Sosyal Politika ceryanlarını umumî olarak gözden geçirelim :

Bir fikir ceryanına göre, iyi ayarlanmış bir Ekonomi Politikası, istihsalı genişleterek, servet taksimini yaparak düzenleyici bir netice elde edebilir. Ancak, yalnız başına Ekonomi Politikası kâfi değildir. Zira, toplulukların refahı bununla sağlanmış olmaz. Bunun yanı başında bir Sosyal Politikaya da ihtiyaç vardır. Bu sosyal politikaya göre, büyük kitleleri kavrayan tedbirler alınmadıkça ferdin refah ve saadeti gerçekleşemez.

Diğer bir fikir ceryanı ise, Darwin ile başlayan bir görüşle, Sosyal Politikanın neticede zayıfları koruduğunu ve bu suretle, mücadeleye engel olmak itibariyle, şahsî teşebbüsün ve insan nevinin gelişmesine zararlı olduğuna inanmaktadır.

Bu görüş, İkinci Dünya savaşından sonra inkişaf eden olaylara göre, değerini kaybetmiştir. Zira, büyük insan topluluklarını kayrayan tedbirler alınmadıkça ferdin refah ve saadetinin gerçekleşemeyeceği artık anlaşılmıştır.

Siyasî gelişme ve olaylar hakkında hüküm vermekte acele edenler, Sosyal Politika ile meşgul olanları, zaman zaman başka ideolji ceryanlarına mensup olmakla itham ederler. Halbuki Sosyal Politikayı bir millet işi olarak ele almamak, deve kuşu gibi hakikatları görmemek için, başını kumun içine sokmaktan mahiyet itibariyle farksızdır.

Bu işi ciddî surette ele alan Demokrat İngiltere'nin ne Kominizm ne de Naziizm ile ilgili olmadığını, bilâkis, millî bir dâva olarak telâkki ettiğini olaylar göstermiştir.

Filhakika, bu sosyal hareketlerin en dikkate değer olanı İngiltere'de ceryan etmektedir. Sir William Beveridge'in açıkladığı plân, İngiliz topluluğunda derin bir ilgi uyandırmıştır. Bu sosyal plânda, yalnız istihsalı artırmak maksadiyle işçilerin refahını sağlayan bir tedbir değil, işçilerin dışında da bütün milletin refahını güden bir tedbir manzumesi mevcuttur. Hattâ, bir aralık Çörçil kabinesinde İçişleri Bakanlığı yapmış olan Herbert Morisson, bu plânın, dünya ölçüsünde bir ilgi uyandırdığı için, artık tarihin malı olduğunu ifade etmiştir.

Yeni Zelanda'da böyle bir sosyal yardımlaşma ile, içtimaî ızdıraplarını önlemiştir.

Ancak, William Beveridge'in son zamanlarda yayınladığı bir kitap daha umumî bir tefekkürün mahsulü olmuştur. Liberal bir parti mensubu olmakla beraber, insan ızdıraplarının teskini ve toplulukların mutluluğu için çırpınan bu zat, "Le Prix de la Paix" adlı kitabında cihan şumul bir mütalâa ile aşağıda hülâsasını yaptığımız fikirleri yazmaktan çekinmemektedir.

"İkinci Dünya harbi sona erdiği zaman, bütün Dünya milletleri ihtiyaçları olan üç şey karşısında kaldı.

Şayet, harp esnasında yapılan fedakârlıklar, sarfedilen gayretler, bize ve çocuklarımıza müreffeh bir hayat sağlamak için faydalı olabilecekse, bu üç önemli şartın tahakkuku ile mümkündür.

Her biri ayrı ayrı birer zaruret sayılabilecek olan şartlar şunlardır :

1 — Evvelâ barış sağlam ve devamlı olmalı ve her milletten insan, gelecekte harpsiz ve endişesiz yaşamalıdır.

2 — Her kadın ve her erkeğin, çalışacak, hizmet edecek ve kazanacak durumda oldukları müddetçe, çalışmaları imkânı sağlanmalıdır.

3 — Her kadın ve her erkek, her hangi bir sebeple çalışamayacak hale geldikleri vakit, namuskârane yaşayacak kadar bir gelirle tatmin edilmelidir.,

Ehemmiyet ve tatbikattaki zorluk derecesine göre sıralanan bu hususlar kısaca : Barış, İş ve çalışamayacak durumlarda bir miktar Gelir diye hülâsa edilebilir.

Bunları incelerken en zorundan başlamakta mümkündür.

İhtiyarlık veya çalışmamamak halleri, İngiltere'de W. H. Beveridge'in krallık hükümetine 1942 de tevdi ettiği raporun konusunu teşkil etmektedir. [1] Dulların korunduğu, acezenin himaye edildiği ve ihtiyarların bakıldığı bir cemiyet tasavvur ederken Beveridge hiç te hayale kapılmıyordu. Filhakika, çok zenginlerin yanında çok fakirlerin de bulunması bu asırda artık tabii hallerden telâkki edilmemektedir. Çünkü, yukarıda da yazdığımız gibi, böyle mesut bir cemiyet Yeni Zelanda'da vardır. "Hür bir cemiyette herkese iş" başlığı altında yine Beveridge'in 1944 de yayınladığı bir kitabı vardır. [2] Bu da konulardan ikincisini teşkil etmektedir.

İçtimaî emniyet, böylece herkese iş ve içtimaî sigorta ile temin edilebilir. Kanunu'nun hakimiyeti, yani kanun karşı-

[1] Qu'est-ce Le Plân beveridge-E. F. Rimensberger. Edition de la Baronnière-Neuchatel.

[2] Travail pour tous dans une société libre par W. H. Beveridge.

sında idare edenin de edilenin de eşitliği, doğruluk ve adalet hisleri cemiyetin emniyetini teşkil eden diğer unsurlardır.

Konulardan üçüncüsüne gelince ,önemlisi ve en zoru da budur. Yani barış!

"Barış öyle bir mata'dır ki, her kıymetli eşya gibi ancak bir bedel ile elde edilebilir. Bu da, birşeyden fedakârlık yapmakla olur. Her iyi şeyin, parası olan tarafından tediye edilerek temin edildiği gibi, barış bedelinin de serveti olmayandan değil serveti olan tarafından ödenmesi gayet tabiidir.

Barışın bedeli zengin ve kuvvetli yani, büyük devletler tarafından ödenmelidir.

Bu ödeme şekli, iktisadî bakımdan küçük devletlerle iş birliği yapmakla olabilir.

Üçüncü bir Dünya harbinin olup olmayacağı büyük devletlerin bu fedakârlığına bağlıdır.,,

Kısaca, William Beveridge'in kanatince, ferdin refahı, iyi idare edilen bir sosyal politikanın ve Dünya barışının sağlanması ile mümkün olacaktır.

Acaba, büyük ve galip devletler mütefikan bu anlayışı ve bu fedakârlığı gösterebilecekler mi?

Bunu önümüzdeki zamanlar gösterecektir.

Danimarka'da Sosyal Durum

II

Kaza Sigortası — İşsizlik Sigortası — İşçiyi koruma tedbirleri — İşçilerle işverenlerin münasebetleri — Sağlık işleri ve mesken durumu — Alkollü içkilerle mücadele — Muhaceret işleri ...

Dr. Nejdett KÖKTÜRK

Calışma dergisinin onuncu sayısındaki yazımda Danimarka'da Sosyal durumu incelerken sosyal yardımlar ve sosyal sigortalardan hastalık, malûliyet ve ihtiyarlık sigortalarını izah etmiştim. Bu yazımda kaza sigortası, işsizlik sigortası ve sosyal sahada alınan diğer tedbirleri inceleyeceğim.

Kaza Sigortası :

Danimarka'da iş verenlerin iş esnasında kazaya uğrayan işçilere tazminat vermeleri mükellefiyeti ilk defa 1898 de çıkarılan kanunla konmuştur. Bu kanunun şumölüne yalnız büyük endüstri teşebbüsleri giriyordu. Fakat daha sonra çıkarılan kanunlarla tazminat mükellefiyeti genişletildi. Halen mer'î olan 20 Mayıs 1933 tarihli "Kaza Sigortaları Kanunu" her iş verenin, işçilerini kazaya karşı sigorta ettirmesini mecburî kılmıştır. Kaza sigortası, Sosyal Bakanlığı tarafından tanınan umumî bir sigorta şirketi veya bu maksat için kurulmuş special bir sigorta şirketince yapılır. İş verenlerin ihmali neticesi işçi, kazaya karşı sigorta ettirilmemiş bile olsa, bu işçi bir kazaya uğradığı takdirde tazminatsız kalmaz. Kanunun bu husustaki hükümleri işçi lehine gayet şumüllüdür. Bu gibi hallerde iş veren şahsen mesuliyet al-

tına girmektedir. Eğer iş veren bu tazminatı ödemiyecek durumda ise tanınmış kaza sigorta şirketlerinin hepsi müştereken bu tazminatı vermeğe mecburdurlar.

Bir kaza vukuunda gündelikden başka sakatlık tazminatı ödenir. Hattâ bazı meslek hastalıklarında, meselâ zift ve civa zehirlenmelerinde, Şarbon hastalığı tedavî paralarından ayrı olarak, işçinin tazminat istemeğe hakkı vardır. Ölümle neticelenen kazalarda cenaze tedfin masraflarından gayri işçinin en yakınlarına tazminat da verilir. Kazalarda işçinin uğradığı sakatlık tam ise, kazaya uğrayan işçinin yıllık kazancının 3/5 inden fazla olmamak ve 1.260 krunu geçmemek üzere kaydı hayat şartile irad bağlanır. Çalışma kabiliyetinin azalması halinde; tam sakatlık halinde verilecek tazminattan, azalmağa tekabül edecek nisbette, bir miktar kesilir. Sakatlık derecesi % 50 den az hesaplanacak olursa bu şekilde, % 50 veya daha fazla hesaplanırsa rant'ın toplu bir sermaye olarak tediyesine kanun müsaittir.

Hâdisede bir kaza olup olmadığı ve sakatlık derecesinin nisbeti, Sosyal Bakanlığına bağlı "Kaza Sigortaları Kurumu" tarafından tesbit olunmaktadır. Karara itiraz halinde "Kaza Sigortaları Şûrası,, toplanarak son ve kesin kararı verir.

İşsizlik Sigortası :

İşsizliğe karşı ilk tedbir işçi sendikaları tarafından alınmıştır. 20 nci yüzyılın başlarında bir kaç işçi sendikası toplanarak, işsizlere yardım meselesini müzakeret etmişler ve "İşsizlik Kasaları,, kurmak ve işçilerin bu kasalara sigorta edilmeleri suretile bu meselenin halli çarelerini aramışlardır. Fakat, işçi sendikalarının o zamanki bu buluşları genel bir hal çaresi olmaktan çok uzak kalmıştır. 1907 yılında devlet işe el koyarak çıkardığı bir kanunla, tanınmış işsizlik kasalarına yardım etmeği üstüne almıştır. Diğer taraftan işçi sendikaları, üyelerini muayyen branşlar için işsizlik kasalarına girmeye mecbur kılmıştır.

Bu suretle işsizlik kasalarına, o zamanki duruma göre işsiz kalmalarına imkân olmıyan, epice üye temin edilmiş ve bu yüzden sigorta ucuzlamıştı. Kasalar, Sosyal Bakanlığına bağlı İş Müdürlüklerinin kontrolü altında olmakla beraber bağımsızdırlar. İdare masraflarından tasarruf etmek maksadile de işçi sendikalarıyla işbirliği yapmışlardır. 1936 - 37 finans yılı sonunda 432.000 üyesi bulunan 70 işsizlik kasası vardı. Bunlardan 68 i muhtelif branşlara ayrılmış ve bütün memlekete şamil, biri mahallî karakter taşıyan ve biri de yalnız bir bölgede bir branşı ihtiva eden teşekküllerdir.

Kasaların varidatı, 14 nisan 1937 tarihli kanunla yeniden tanzim edilmiştir. Buna göre varidat; sigortalıların aidatı ve sigortalılara devlet ile komünal idarelerin yaptığı yardım hisselerinden terekkep etmektedir. Bu yardım kasa üyelerinin ortalama kazançlarına göre kademelendirilmiştir. Yardımın 2/3 ü devlet tarafından ve 1/3 ü komünal idareler tarafından ödenir. Komünal idarelerin hissesinin 7/10 u bu idarelerin bütçe nisbetlerine göre müştereken ve 3/10 u komünal idarelerin muvazene fonundan verilmektedir. 1936 - 1937 finans yılında kasaların varidatları tutarı 56 milyon kurona varıyordu. Bunun 23 molyonu devlet ve komünal idarelerin

yardımları ve geri kalanı üyelerin kendi ödedikleri meblağlar teşkil ediyordu.

İşsizlik kasaları normal şartlar altında Birinci Cihan Harbinden evvel ve harp yılları içinde, masraflarını başlangıçtaki sigortalıların ölçüleriyle karşılayabilmişlerdir. Fakat 1917 den 1927 ye kadar olağanüstü işsizliğin yarattığı sıkıntıları önlemek üzere devlet ehemmiyetli yardımlarda bulunmuştur.

1922 yılı başından itibaren 1 temmuz 1927 tarihli kanunun neşrine kadar özel bir işsizlik fonu vücuda getirilerek, olağanüstü işsizliğe karşı yardım edilmiş ve işsizler için açılacak kurslarla benzeri tesisleri finanse etmek imkânları yaratılmıştır. İşsizlere yardım paraları, işsizlik kasaları tarafından ödenmiştir. Bu kanunla devlet mühim para yardımları yapmış ve aldığı tetbirlere işsizlik kasalarının bekalarını temin maksadile ayrıca "yardımcı Kasalar" kurulmuştur. İşsizlik fonu için devlet ve komünal idarelerin yardım payları 20 mayıs 1933 tarihli kanunla yükseltilmiş ve yardımcı kasaların kurulması teşvik edilmiştir. Ayrıca işsizlik kasalarına 1927 kanunile 2/3 nisbetinde yapılan yardım kadar yardımcı kasalara da yardım yapılması sağlanmıştır. Bunun neticesi olarak işsizlik kasaları, yardımcı kasaları kurma imkânlarını elde etmişlerdir. 1936 - 37 finans yılında ancak 15 milyon kurona varan genel varidatın 6 milyonu devlet ve geri kalanı üyeler tarafından ödenmiştir. En son 31 mart 1937 tarihli kanunla "günlük tazminat" miktarları yükseltilmiş ve ayrıca âmme müesseselerinin yardımı fazlaştırılmıştır. Aynı zamanda "Yardım günleri" de çoğaltılmıştır.

İşsizlik fonu varidatı, iş verenlerin aidiyeleriyle karşılanmaktadır. Bunlar 1933 kanunile bütün yıl çalışan işçi için 15 kuron, ondan fazlası için 2 kuron vermektedirler. Verilen bu miktarlar kâfi gelmezse karşılığı bulunamıyan açık devlet tarafından ödenmektedir. Fon idaresinin başında, iş verenlerin ve işçilerin temsilcilerinden karma bir idare kurulu bulunmaktadır.

İşsizlik sigortalarının “Resmî İş Bulma Kurumları” ile sıkı bir ilgisi vardır. Büyük bir ciddiyetle ödevlerini yapan iş bulma kurumları bütün Danimarka’ya yayılmıştır. İşsizlik sigortaları, işsiz kalan işçiyi derhal bu kurumlara bildirirler. Her büronun çeşitli zümrelerin temsilcilerinden meydana gelen bir idare kurulu vardır. Yukarıda bahsettiğimiz iş müdürlükleri bu iş bulma bürolarını kontrol ederler.

Son zamanlarda Danimarka’da, “Hususî İş Bulma Kurumları”nın kısmen muayyen branşlarda iş bulmaları yasak edilmek, kısmen de güçleştirilen şartlarla, iş bulurken aldıkları yüksek komisyona mâni olunmağa çalışılmaktadır. Resmî iş bulma kurumlarının msaraflarına devlet 1/3 nisbetinde iştirak etmektedir.

İşçiyi koruma tedbirleri : Danimarka’da işçinin korunmasına ait alınan ilk tedbirler 19 uncu yüzyılın ikinci yarısında başlar. İlk önce çocuk ve genç işçiler hakkında alınan tedbirler sonraları büyüklere de teşmil edilmiştir. İşçilerin korunmasına ait başlıca tedbirler sırası ile şunlardır :

1 — Çocuk ve genç işçilerin, fabrika ve fabrika tertibinde atelye ve imalâthanelerde çalıştırılmaları kayıtlandırılmıştır. 10 yaşından küçük çocukların fabrikalarda çalıştırılmaları yasak edilmiştir (1873 tarihli Fabrika Kanunu). Sonradan bu yaş haddi tedricen yükseltilmiştir. Halen mer’i olan hükümlere göre 14 yaşından küçük çocuklar imalâthane, endüstri ve transport işletmelerinde çalıştırılmazlar. 14 ile 18 yaşlarındaki genç işçiler geceleri - saat 19 dan 6 ya kadar - çalıştırılmazlar. Fakat gariptir ki Danimarka’da kadınların geceleri çalıştırılmamaları hakkında bir yasak yoktur. Kadınlar doğumu takip eden ilk 4 hafta zarfında “Sağlık Kontrol Büroları”nın kontrolü altında bulunan işletmelerde çalıştırılmazlar. Ancak ana veya çocuğun sağlık durumlarını tehlikeye düşürmeden çalışabileceklerine dair bir hekim raporu getiren kadınlar bundan istisna edilebilirler. Ananın çalışması yasak edilen zamanlarda kadın işçi, çocuğu yanın-

da ise fakirlik yardımı ile bir alâkası olmayarak “Hasta Kasası”ndan “doğum yardımı” görmediği takdirde Halk Sigortası Kanununun [1] hükümlerine göre çocuğu için genel bir yardım yapılır.

2 — İş yerlerinde temizlik ve sağlık tedbirleri alınması şiddetlendirilmiş ve bu hususların teşviki selâhiyeti sağlık kontrol bürolarına verilmiştir. Bir kaç büyük iş branşı için iş yerlerinin hususiyetleri göz önünde tutularak hususî şartlar meselâ : duş yerleri, iş elbisesi verilmesi, göz ve cilt için tehlikeli veya bol ışıklı işlerde gözlük ve başlık verilmesi vs. gibi tedbirlerin alınması mecburidir (1873 tarihli Fabrika Kanunu).

3 — İş verenden, atelyelerde makinelerden doğan tehlikelere karşı esash koruyucu tedbirler almaya mecburdurlar (1889 tarihli kanun).

4 — Bu mecburiyet daha sonra bütün iş yerlerine teşmil edilmiştir (1901 ve 1913 tarihli kanunlar).

5 — Devamlı gündüz ve gece çalışmaları için (8 saatlik) iş müddeti sistemi kabul edilmiştir. Pazar ve bayram günlerinde resmî ve hususî endüstri işletmelerinde büyükler için esas itibarile çalışmak yasaktır. Fakat hususî iktisadî işletmelerde büyüklerin iş saatleri hakkında bir kayıt yoktur (1919 tarihli kanun). Böyle olmakla beraber 1919 dan beri iş verenlerle işçi sendikaları arasında yapılan anlaşmalarla bu işletmelerde de çalışma müddeti 8 saat olarak tesbit edilmiştir. 1919 dan evvel günlük iş müddeti 9 - 10 saat arasında değişmekte idi.

6 — Fırınlarda ve ekmek imalâthanelerinde gece çalışmaları - saat 20 ile 4 arası çalışmak - yasaktır. Çavdar ekmeği imâlcileriyle küçük tipte kendi imalâthanelerinde yalnız iş verenler kendileri, karıları ve çocukları bu kayıttan istisna edilmişlerdir. (1920 tarihli kanun).

[1] Danimarka Halk Sigortası Kanunu için 10 sayılı Çalışma Dergisindeki etüde bakınız.

7 — İşsizliğe karşı bir tedbir olmak üzere hususî işletmelerde fazla mesai yasaktır. (7 Mayıs 1937 tarihli kanun). Kanun fazla mesaiyi, muayyen branşlarda veya branş bölümlerinde tesbit edilen iş müddetini taştan çalışmalar, diye tarif etmektedir. Maahaza kanunda sıralanan hallerde, fazla mesaiye müsaade edilmekteyse de bu fazla mesai saatlerinin, normal çalışma müddeti nisbetinde çalışılmadığı zamanlarla muvazene yapılması mecburidir.

8 — Resmî ve hususî işletmelerde çalışanlar arasında bir fark gözetilmeden her işçi, müstahdem veya yamağa o işletmede çalıştıkları her ay için bir gün olmak üzere ücretli izin alma hakkı tanınmıştır (13 Nisan 1937 tarihli kanun). Bu suretle Danimarka'da kanunen işçiler için asgârî izin yılında oniki gün olarak kabul edilmiştir. Bu izin bölünmeksizin 2 Mayıs ile 30 Eylül arasında kullanılmalıdır. İşçilere ücretli izin günleri için ayrıca yıllık ücretinin % 4 ü tazminat olarak verilmektedir.

9 — Danimarka'da resmî daire ve müesseselerde olduğu gibi, endüstri ve iktisadî işletmeler, fabrika ve atelyeler, mağaza ve dükkânlar pazar ve bayram günleri kapalı kalırlar. Mağaza ve dükkânların diğer günler kapanma saatleri ayrıca tesbit edilmiştir (1923 tarihli kanun).

10 — İşverenlerle çırakların durumu da tanzim edilmiştir. İstihdam edilecek çıraklar, yazılı bir mukavele ile öğrenme müddetleri ve şartları ve bu müddet zarfında ekonomik bağların ve tarafların vecibelerinin tesbiti ve ayrıca ustanın çırığı hastalıklara karşı sigorta ettirmesi mecburidir (7 Mayıs 1937 tarihli kanun). Her branşta işverenlerle işçilerin temsilcilerinden kurulan komisyonlar bu kanunun iyi tatbik edilmesini sağlarlar. Ayrıca "Çıraklar Kurulu" çırak münasebetlerine ait hususlarda yol gösterir ve anlaşmazlıkları hal ederler.

11 — Hizmetçilerle onları angaje eden kimselerin hukukî münasebetleri düzene konulmuştur. 6 Mayıs 1921 tarihli kanunla konulan hükümler ev müstahdemlerini ko-

rur mahiyettedir. Sosyal sigortalardan mecburî olanların primleri hizmetçi ile efendisi tarafından yarı yarıya ödenir. Haftada bir gün - pazar ve bayram günleri dışında - izin hakkı vardır. Evde yatıldığı takdirde, izinli gecelerin eve dönüş saatleri tesbit edilmiştir. Hizmetten çıkma veya çıkarılma belli bir ihbar müddetine bağlıdır. Devamlı istihdam edilmeyenler için iş saati ücreti tesbit ve bunlara gidiş geliş nakil vasıtası parası verilmesi kabul edilmiştir.

12 — Hususî müesseselerde çalışan müstahdemlerle iş verenlerin münasebetleri tanzim edilmiştir (13 Nisan 1938 tarihli kanun). Kanunda müstahdemleri koruyucu hükümler daha fazladır.

13 — Deniz işçileri, ayrı bir nizama bağlıdırlar. 14 yaşından küçük olanlar, gemilerde ateşçi ve kömürcü olarak çalıştırılmazlar. 1 Mayıs 1923 tarihli "Deniz İşçileri Nizamnamesi"nde bunlara ödenecek ücretler ve hastalandıkları takdirde şifalandırılma şekilleri tesbit edilmiştir.

14 — Sağlam bir nesil yetiştirmek ve sosyal hayatı daha iyi düzenlemek gayesiyle Komünal İdarelerce, çalışan kadınların mektep çağına erişmemiş küçük çocukları için parasız "Çocuk Yuvaları" kurulmuştur. Bilhassa işçi semtlerinde daha çok olan bu yuvalarda, kurs görmüş ve çocuk bakıcılığını kendine meslek edinmiş genç kızlarla bir hayır işi olarak küçük çocuklarla meşgul olmaktan zevk alan zengin aile kızları, iş saatleri zarfında işçi çocuklarına ihtimamla bakarlar.

15 — Danimarka'da yabancı işçiler de hükümet tarafından korunur. Danimarka'ya gelen yabancı işçiler, Polonyalı mevsim işçileri ile şeker pancarı ziraatinde çalışan komşu milletler işçileridir. Memleketin ziraat hayatının arızalanmaması için, yabancı millet mevsim işçilerini korumakta fayda görülmüştür. 1 Nisan 1912 tarihini taşıyan kanun hala yürürlüktedir.

İşçilerle İşverenlerin Münasebetleri :

Danimarka'da ilk "İşçi Birlikleri" 1870 yılına doğru kurulmuştur. Başlangıçta, ilk

yirmi yıl içinde, işçi birliklerinin faaliyeti mahdud olmuşsa da sonraları kuvvetli bir inkişaf göstermiştir. Halen Danimarka'da 490.000 işçi muhtelif birliklerde teşkilâtlanmıştır. Endüstride çalışan acemi işçiler ve kadın işçiler de bu birliklere dahildir. Son zamanlarda ticarethane ve müessesese müstahdemleri de birliklere girmişlerdir. Muhtelif müstahdem ve ücretli memur [2] gurupları da kendi aralarında teşkilâtlanarak ve diğer teşekküllerle birleşerek merkezileşmişlerdir. Sayıları çok fazla olan bu birlikler 1898 de kurulan ve bütün Danimarka'ya şamil birlikler Merkez Bürosu (De Samvirkende Fagforbunde) adile anılan merkezî bir teşkilâta toplanmıştır.

İşçi birlikelerile birlikte "İşverenler Birlikleri" de inkişaf etmiştir. Danimarka İşverenler Birliğinin 1896 da kurulan merkez teşkilâtı (Dansk Arbejdsgiverforening) endüstri ve küçük sanat guruplarının hepsini kendisinde toplamıştır. 1938 yılında İşverenler Birliklerinin âzaları takriben 175.000 olarak tahmin ediliyordu.

Danimarka'da her iki merkez teşkilâtı arasında vukubulan büyük mücadeleler nihayet 1899 yılında anlaşmazlıkların "Hakem Mahkemeleri" kanalı ile halli yolunda bir anlaşma ile sona ermiştir. İşçilerle işverenler arasındaki anlaşmazlıkları hal etmek üzere bu tarihten itibaren hakem mahkemeleri kurulmuştur. Yine aynı yıl işi terketme ve grevlerin ilân şekilleri ve müddetleri hakkında bir anlaşmaya daha varılmıştır. Zamanla her iş branşı için ayrı hâkem mahkemeleri kurularak, anlaşmazlıkların daha adilâne halli yoluna gidilmiştir. 12 nisan 1910 tarihli kanunla hâkem mahkemeleri yerine, âmme müessesesi olarak, anlaşmazlıkları hal ve ücret tarife anlaşmalarını tesbit etmek üzere, temyiz mahkemesi karakterini haiz "Daimî Hakem Mahkemeleri" teşkil edilmiştir. İşverenlerle işçi birlikleri merkez bürolarının bu mahkemelere üçer üye ve bir

hukukçu olması şart koşulan başkanı da bu altı üyenin seçmesi, usul ittihaz edilmiştir.

Yeni anlaşmaların görüşülmesinde taraflar arasında anlaşmazlık halinde işi terketmeği önlemek üzere 1910 yılında "Uzlaşma İdaresi" kurulmuştur. Daha sonraları 18 ocak 1934 tarihli kanunla, Sosyal Bakanlığı, Daimî Hakem Mahkemelerinin teklifi ile üç "Uzlaştırıcı" tayin etmektedir. Eğer işi terketme mevzu bahis ise veya esasen işçiler işlerini bırakmışlarsa, uzlaştırıcı ihtisası dahilindeki sahalarda kendi teşebbüsü veya taraflardan birinin müracaatı üzerine tarafları müzakereye dâvet eder ve kendisi mutavassıt (uzlaştırıcı) bir teklif yapar. Bu teklif, teşkilâtın tasvibine arz olunur. Eğer anlaşmazlık muhtelif iş branşlarını ilgiliyorsa -uzlaştırıcının teklifi red veya kabul olursa bile- bu branşların iştirakile neticeye varılmasını isteyebilir.

Bu suretle Danimarkada devlet, menfaat anlaşmazlıklarında, uzlaştırıcılar veya hakem mahkemelerinin hukukî metodlarıyla tarafsız bir rol oynayarak, memlekette iş durumunu sağlamağa çalışmaktadır. Birinci Cihan Harbini takip eden yıllarda Danimarka'da bir çok ciddi ve ehemmiyetli grevler yapılmıştır. Bu grevler yüzünden Danimarka'da;

1919	da	900.000,
1920	„	1.300.000 ve
1922	„	2.300.000

iş günü kaybedilmiştir. 1925 yılında 100.000 işçinin iştirak ettiği büyük grev sonunda 4 milyon iş günü ziyan olmuştur. 1925 den bu tetkikin yapıldığı 1938 yılına kadar 1936 yılında yine 100.000 işçinin katılarak 2,5 milyon iş gününün kaybına sebep olan grevden başka büyük grev olmamıştır. 1936 yılında 11 ve 1937 de 22 küçük grev sonunda ceman 35.000 ve 21.000 iş günü ziyan olmuştur.

Birinci Cihan Harbinin ilk yıllarında işçi gündelikleri fiat yükselmesine uymadan sabit kalmıştır. Harbin son yıllarında ise gündelikler birdenbire yükselerek genel

[2] Ücretli devlet memurlarından gayri.

fiat yükselmesinin nisbetini aşmış ve resmî fiat endekslerine tesir ederek büyük değişmelere sebep olmuştur. Cihan ekonomi krizi neticesi fiatların düşmesi, Danimarka'da gündeliklerin tanzimini zarurî kılmış ve fiatlarla mütenasip hadler tesbit edilmiştir. Cihan krizi esnasında muayyen branşlarda reel ücret çok yükselmiş ve krizin en had zamanlarında (1923-33 yıllarında) azamî hadde varmıştır. Fakat bunu takip eden yıllarda, Danimarka'da fiatların yükselmesi hızını çok arttırdığından bu sefer de fiat yükselmesi gündeliklerin yükseltilmesi nisbetini aşmıştır. Buna mukabil fiatların indirilme nisbeti gündeliklerin indirilmesinden çok yavaş olmuştur. 1937 yılı sonunda Danimarka'da işçilere -erkek ve kadın- ortalama iş saati ücreti olarak 137 öre [3] ödenmekte idi. Bu miktar usta işçiler için 163, acemi işçiler için 137 ve kadın işçiler için 90 öre idi.

Sağlık İşleri ve Mesken Durumu : Danimarka'da genel sağlığın korunması, Halk Sağlık İdaresine bağlı "Sağlık İşleri Büroları" tarafından görülmektedir. Bölgelere ayrılan bu bürolarda birçok hekimler genel sağlık işlerini kontrol ederler. Bu bölgelerde belediyelerin sayısına göre taaddüt eden ayrıca "Komünal Sağlık Komisyonları" vardır.

Danimarka'da pek çok resmî hastane vardır. Çoğu belediyelere ait olan bu hastanelerin mütebakisi devlet idaresindedir. 1938 yılında resmî hastanelerde 22.900 yatak mevcuttu. Danimarka nüfusuna nisbetle 169 kişiye bir yatak isabet eder ki, genel sağlık bakımından çok iyi bir nisbettir. Ayrıca :

Mecmu yatağı	2.600	varan	Veremli sanator- yomları,
"	"	7.900	" Akıl hastaneleri ve
"	"	3.700	" akli zafiyete uğra- yanlar için şifa yurdları

vardır. Bu kurumların hepsine devlet esaslı yardımlarda bulunmaktadır.

[3] Yüz öre bir kurondur.

Danimarka'nın sağlık ve nüfus politikasında, çocuk ölümleriyle mücadele önemli bir yer alır. 31 mart 1937 tarihinde çıkarılan bir kanunla hastahıklar ve bilhassa çocuk ölümleriyle mücadele için belediyelere salâhiyet verilmiştir. Belediyeler ilk yaştan itibaren çocukları baktırmak üzere genç kızlardan "çocuk bakıcıları,, istihdam ederek "çocuk yuvaları,, tesis ve idaresini üstüne almıştır. Masraflara % 50 nisbetinde devlet iştirak etmektedir.

Danimarka'da Birinci Cihan Harbine kadar mesken inşaatı bilhassa hususî teşebbüslerin elinde idi. 1890 yılından itibaren başkent Kopenhag'ın etrafında faaliyete geçen **yapı kooperatifleri** kurulmağa başlar. Harp yılları içinde fiat değişiklikleri yüzünden hususî teşebbüslerin mesken inşaatı yavaşlar. Bu suretle bilhassa büyük şehirlerde mesken buhranı başgösterir. Buna bir çare olmak üzere devlet ve belediyeler ev inşaatını teşvik etmek üzere büyük yardımlarda bulunmuşlardır. Bu şartlar dahilinde yapı kooperatiflerinin ve belediyelerin mesken inşaatı iyi inkişaf gösterir. Buna muvazi olarak hususî inşaat ta yavaş yavaş hızlanır.

1933 yılında çıkarılan özel bir kanunla, mesken inşaatına yardım şekilleri ve devlet tarafından açılacak kredilerin nisbeti tesbit edilmiştir. Bu yardım 30 milyon Kurona varmaktadır.

Danimarka Hükümeti, çok çocuklu ailelere uygun evler yapılmasını teşvik yolunda 13 nisan 1938 tarihli kanunla, 6 finans yılı boyunca, belediye ve yapı kooperatiflerine **parşel ve sıra evlerin** yapılması için büyük bir kredi tahsis etmiştir. Buna mukabil belediyeler ve yapı kooperatiflerinin krediden istifade edebilmeleri için yaptırdıkları evlerin bilhassa parşel evlerin çok çocuklu ailelere göre inşa ve bunlara tahsis etmeleri şart koşulmuştur. Hükümet, devlet kredisile inşa edilen bu evlerden istifade edecek çok çocuklu aileler için, kiraların indirilmesi hakkında kanuna önemli hükümler koymuştur. Kira indirmeleri, çocukların sayısına göre kademeleştirilmiştir. Kira indirmeleri, 1933 mes-

ken inşaatını teşvik kanunu ile vücuda getirilen fon'dan istifade suretile temin edilmiştir .Parsel ve sıra evlerde kira indirimeleri, ev sahibinin bütün bina vergilerinden muaf tutulması ve kendisine az faizli krediler açılması sayesinde mümkün olmaktadır.

İşçi evleri yapılması için yine aynı yıl çıkarılan bir kanunla, ayrıca 6 milyon Kuron kredi tahsis edilmiştir.

Harp yıllarında kiraların yükseltilmesi için 1916 tarihli bir kanunla yasak konmuşsa da, sonradan bu kanun mer'iyetten kaldırılmıştır. Fakat, 1937 yılında yeniden çıkarılan iki kanunla kiracıları koruyan tedbirler alınmıştır. Her iki kanun ev sahiplerinin yüksek kira almamaları için hükümleri ihtiva etmektedir. Danimarka'da 1916 yılından 1938 e kadar ortalama kira yükselmesi başkent Kopenhag'ta % 96 ve diğer şehirlerde % 114 dir.

Alkollü İçkilerle Mücadele :

Danimarka'da alkollü içkiler hakkında çıkarılan mevzuat içkili yerlerin sayısına mütedair tahditler ile içki ticaretinin tanzimine aittir.

Danimarka'da hakiki bir içki yasağı olmamakla beraber ispirotolu içkiler için çok yüksek vergiler konmuştur. Bu küçük memlekette halk arasında ihtiyarı içki aleyhtarlığı çok yayılmıştır. Bütün memlekette çok sayıda **içki aleyhtarlığı birlikleri** kurulmuştur. Bu birlikelerin 1938 yılında kayıtlı üye mevcudu 118.000 e varıyordu. Danimarka'nın nüfusunu göz önünde tutarsak elde edeceğimiz nisbetler çok müsbettir. Şöyle ki :

Genel nüfusun 32 kişide biri,
15 yaşından yukarı genel nüfusun 23 kişide biri ve
15 yaşından yukarı erkek genel nüfusun 11 kişide biri

içki aleyhtarı demektir. 1931 den evvel içki aleyhtarları daha fazlaymış. Üye miktarının gittikçe azalması üzerine Danimarka Hükümeti İçişleri Bakanlığına bağlı ("Ædruelighedskonsulent" İçki Aleyh-

tarlığı Danışma Büroları) kurmuştur. Bir çok mütehassıs hekimlerin çalıştığı bu bürolar parasız muayenelerle ve alkolün tesiri ile uzviyatı zedelenmiş kimselere verdiği tavsiyelerle endirekt içki aleyhtarlığı yapmaktadır.

Danimarka'da alkollü içkiler istihlâki yekûnu, Birinci Cihan Harbinden evvel adam başına 6-3/4 litre iken, bu miktar bugün 2-1/2 iltreye düşmüştür. Yüksek vergiler otomatikman halk arasında içki aleyhtarlığının inkişafına yol açmaktadır.

Muhaceret İşleri : Batı memleketlerinin sosyal durumu tetkik edilirken, muhaceret işlerine de bir göz atmak faydalı ve zaruridir. Çünkü, nüfus kesafeti fazla olan ve endüstride büyük inkişaflar gösteren bu memleketlerde büyük krizler ve işsizlik karşısında daha iyi hayat standardı temin etmek gayesile başka memleketlere muhaceret etmek eski bir anane halindedir. Denizaşırı memleketler, muhaceret etmek isteyenlerin müşterek gayeleridir. Dünyanın son onyıllar zarfında geçirdiği tahavvül ve hasıl olan yeni münasebetler karşısında bu devletler işsizlik ve krizler yüzünden muhaceret işlerini tanzim etmek ve bir nizama bağlamak lüzumunu hissetmişlerdir. Danimarka'da bu maksatla 2 mayıs 1934 tarihinde çıkarılan bir kanunla (Statens Udvandringskontor) adile resmî bir muhaceret bürosu kurulmuştur.

Danimarka'da son yıllar zarfında memleket dışına muhaceret pek ehemmiyetli olmamıştır. 1929 yılında muhaceret edenlerin adedi 6.300 den 1931 yılında 1.186 ya, 1932 yılında 768 e ve 1935 yılında da en küçük rakam olarak 134 e düşmüştür. Fakat 1937 yılında bu nisbet yükselmiştir. Muhaceret Bürosunca 600 e yükseleceği tahmin edilmekte idi. Hicret edenlerin mühim bir kısmı Venezuela'ya gitmektedirler. Çünkü, Danimarka Muhaceret Bürosunun Venezuela Muhaceret makamlarıyla yaptığı anlaşmalar sayesinde bu memlekete muhaceret kolaylaştırılmıştır. Muhaceret Bürosunun bana verdiği izahata göre politik münasebetle-

rin inkişafı ile Orta Avrupa memleketlerinden Güney Amerika'ya muhaceret fazlaşmaktadır. Bu denizaşırı memleketler ekonomik durumlarını düzeltmek gayesiyle memleketlerine muhacereti teşvik etmektedirler. Çünkü, koydukları şartlar sayesinde daima seçkin işçilerin muhacereti temin edilmektedir. Meselâ Danimarka ile Arjantin arasında yapılan diğer bir anlaşma ile her iki memleket muhaceret işlerini tanzim etmişler, bir taraf (Arjantin) iyi işçi kazanırken diğer taraf (Danimarka) işsizliğe çare bularak memleketin sosyal yardım yükünü hafifletmektedir. İki tarafın devamlı iş birliği sayesinde muhaceret etmek isteyenlere evvelden malûmat vermek iş ve yaşama şartlarını hazırlamak suretile kolaylık gösterilmektedir.

Danimarka Muhaceret Bürosunun gayet mükemmel bir arşiv dairesi vardır. Kuruluşundan evvelki zamanlara ait vesikaları da devir almak suretile, Danimarka'da 1866 danberi hicret edenlerin şahsî dosyaları vardır. Muhaceret edenlerle yakından ilgilenen bu büro, aynı zamanda memleket dışındaki Danimarka'lılar kulüb ve cemiyetlerle, matbuat mümessillerile, kilise mensuplarıyla ve bu memleketlerde malî durumlarını yükseltmiş Danimarka'lı vatandaşlarla devamlı temas halindedir. Büro muhtelif teşekküllerle yaptığı bu iyi iş birliği sayesinde muhaceret etmek isteyenlere iyi imkânlar hazırlamakta ve dışarı giden vatandaşların büroya adreslerini ve hayatlarının inkişaf seyirlerini bildirmele-

rini sağlamak suretile, onları takip etmek imkânını bulmaktadır.

Muhaceret Bürosu Danimarka Dışişleri Bakanlığının tavassutuyla elçilik ve konsolosluklarla da işbirliği yaparak, yabancı memleketlere muhaceret imkânlarını öğrenmekte ve bu memleketlerin muhaceret nizamlarından sistematik bir şekilde haber alabilmektedir. Büro, Milletlerarası İş Bürosuyla da temas halindedir.

Bütün bunlara rağmen Muhaceret Bürosu, bu işi vatandaşlarının şahsî bir meselesi olarak telâkki ettiğinden, Danimarkadan muhaceret için hiç bir propaganda yapmamaktadır. Danimarka'lı vatandaş, muhaceret arzusu gösterdiği takdirde, onun en uygun şartlar altında muhaceret etmesini temin etmeği bir vazife telâkki etmektedir. Büronun gayesi, Danimarka'lı vatandaşın memleket içinde ve dışında hayat standardının yükselmesi, sosyal ve finansal durumunun düzenlenmesidir.

Okuyucularıma buraya kadar, Danimarka'da kısa bir seyahatim esnasında geniş mevzuumun neticelerine ait vermeğe çalıştığım toplu izahlardan anlaşılacağı veçhile, bu küçük fakat çok çalışkan memleketin iş sahasında kurulan teşkilât ve çıkarılan mevzuatın takip ettiği gaye, vatandaşlarının iş durumunu ve sosyal hayatını tahdit yerine nizamlamak ve onu muasır cemiyet hayatında lâayık olduğu mevkie yükseltmektir. Danimarka'nın bunda da muvaffak olduğuna hiç şüphe yoktur.

Kadının Çalışma Alanı

Nermin ABADAN

Son yıllarda karının bu vakte kadar görmeğe alışmadığımız alanlarda çalıştığına şahid olduk. Harb boyunca Avrupa'yı ve Amerika'yı gezmek fırsatını bulanlar yahut da yabancı dergi ve gazetele-ri takip edenler sık sık otobüslerde kadın kondöktörlerine, tren istasyonlarında ka-dın gişe memurlarına rastlamışlardır. Harb boyunca tersaneler, uçak ve tank fabrikaları onbinlerce kadın işçisine kapı-larını açmışlardı; kadın erler yalnız haki üniformalarını giyip karavana pişirmekle kalmamışlar, erkeklerden farksız bir şe-kilde silâh kullanmasını da başarmışlar-dır.

Bu yepyeni sosyal değişimi göz önü-ne getirince, bundan bir çeyrek asır önce-ki birinci dünya harbinin kadının çalışma-sı üzerindeki tesirini hatırlamamak im-kânsızdır, çünkü o günkü zaruretler ve bu son topyekûn savaşın her milletin bütün ferdlerine yüklediği ağır ödevler kadının çalışma alanında fırtınalı değişiklikler ve genişlemeler yaratmıştır.

Ancak kadının çalışma alanındaki bu seri değişmelerin sebepleri üzerinde biraz durmak gerektir. Acaba bu değişme ka-dınların fırsattan faydalanarak erkeklere ait iş sahalarını ele geçirmek isteklerinden mi doğuyor? Yoksa kadınların iş hayatın-da her gün daha geniş rol almaları, uzun zamanlardan beri devam eden erkeklerle eşitlik mücadelesinin bir neticesi mi sa-yılmalıdır?

Her iki halde de varılacak sonuç aynı-dir: Kadının iş sahasını genişletme gay-reti bir müddet sonra sona erecek, yani

bütün kaleler zaptedildikten sonra "kadın işi" denen özel anlam ortadan kalkacak-tır. Ohalde kadının çalışma alanını sınır-lamaya müessir olan âmiller acaba birta-kım objektif faktörler midir? Bu soruyu kesin olarak cevaplandırmak güçtür. Yal-nız şu noktayı herhangi bir itiraza uğra-mak korkusundan âzade olarak tespit e-debiliriz ki, bir toplulukta kadının iş saha-sı kadınlarla erkekler arasındaki münasebet şekline göre taayyün etmektedir. Ka-dınlara mağdur ve tâbi bir cins gözü ile bakılan bir toplulukta birçok işler onların kabiliyetinin dışında sayılmakta, kendile-rine aksini ispat fırsatı da verilmemek-tedir.

Böylece kadının iş hayatında yer al-masını "Elinin hamuru ile erkeğin işine karışmak" şeklinde telâkki eden ve kadı-nın safiyetini kıskançlıkla korumayı kut-sal bir ödev bilen topluluklarda açık iş ye-ri bu prensiplere uymadığından kadınlara kapalı tutulmaktadır. Verdiğimiz bu örneklerde kadının işi hâkim olan örf ve âdete göre tespit edilmektedir; bunlar de-ğişir değişmez kadının iş alanını çeviren sınırlar da daralmakta veya genişlemek-tedir.

Fakat kadına mahsus iş tipini tayin eden faktörler arasında örf ve âdetten gayri kadın ile erkek arasındaki farklı fiz-yolojik ve psikolojik yapı da önemli bir yer işgal etmektedir. Umumiyetle erkek-ler kadınlardan daha kuvvetlidir; bu se-beble fizikî gayret, enerji ve sabır isteyen işlerde erkeklerin başarı derecesi elbette her zaman daha yüksektir. Bu üzerinde du-

rulmıyacak kadar açık bir gerçektir; ancak bu konuda açıklanması gereken cihet kudrete bağlı bu faktörün küçük bir teknik gelişim ile değişmesidir. Eskiden kol kuvvetile yapılan birçok ağır işler bugün bir düğmeye basmakla kolayca başarılmaktadır; fakat bunlara eskiden beri "erkek işi" gözü ile bakmağa alıştığımızdan, bir türlü kadına yakıştıramıyor ve "kadın işi" anlamına ithal etmiyoruz. Yalnız madden ocaklarında çalışma, demircilik vs. gibi muayyen işler her zaman kadının fizik kuvvetinin dışında kalmıştır, kadınları bu türlü işlerden uzak tutmanın biricik sebebi örf, âdet olmayıp onların bedenî kifayetsizlikleridir.

Kadının çalışma alanını sınırlarken onun çok önemli görevi olan sosyal ödevini de unutmamalıyız. Erkek için pek âla geçici bir olay sayılan aşk başlı başına kadının bütün hayatını doldurur sözü ilk bakışta edebî bir renk taşırsa da gerçekte çok belli bir şekilde erkeğin ve kadının evliliğe karşı olan durumlarını belirtmektedir. Kadın için birinci plânda gelen ödev çocuk doğurmak, onları yetiştirmek ve yuvasının bütünlüğünü, neşesini korumaktır, diğer bütün faaliyetler ancak bu çerçeveye uyduğu nisbette caiz sayılmalıdır. Kadınların ehil olduğu birçok işler vardır ki bunların yapılması ev hizmetleriyle uyuşmadığından ihmale uğramaktadır. Böylece devamlı olarak birbirine tesir eden iki düşünce yani bir yandan kadına yakışan "nezih - temiz" işin tayini diğer yandan bu işin kadınlık görevleri ile uzlaştırılması kadının iş alanının sınırlarını daraltmaktadır.

Sosyolojik bakımdan kadının çalışma alanını çizen belli başlı faktör ailenin bağımsızlığa doğru attığı adımlardır. İnsanlık tarihinin büyük bir devresi boyunca aile hem müstahsil hem de sosyal bir bütündü. Buğday ekmek, ekmek yuğurmak, kümes hayvanları beslemek, koyunların yününü kırmak bugün çeşitli endüstrile-

rin başardığı bütün bu işler uzun yüzyıllar süresince ev halkının günlük işlerinden sayılıyordu. Anne yuvasından ayrılmak imkânına sahip değildi: küçük çocuklara bakmak, yemekleri pişirmek, ahır ve kümes işleriyle uğraşmak, kadına evden ayrılıp uzaklara gitmek imkânını vermiyordu. Bu işlere karışmayan erkek ise buna karşı bütün kuvvetile kendini ziraat çalışmaları, harman ve hayvancılık işine hasredebiliyordu.

Cemiyette iş bölümü çok nüfuslu aile sistemine dayandıkça kadının kendi yuvasının dışındaki biricik meşgalesi başkasının yanında ev hizmetleri görmektir. Fakat makine devrimi, imalatı evden fabrikaya nakledince, kadının ev ile iş hayatı arasında kesin bir sed çekmiştir. Bir zamanlar evde oturduğu yerde yününü büken ve çocuğunu sallıyan kadın dokuma endüstrisi fabrikaya geçtikten sonra bu iki işi birden başaramaz olmuştur. Fabrika hayatı teşkilâta göre âyarlanmaktadır. İşçi grupları muayyen zamanlarda hep beraber çalışmak zorundadır. Böylece günün önemli saatleri evin dışındaki faaliyete tahsis edileceğinden kadın ya ücretli iş görmek veya kadını yuvasına ve çocuklarına hasretmek durumları arasında karar vermek zorunda kalmıştır. Bundan başka endüstrinin gittikçe kuvvet bulması evin içerisindeki iş çeşitlerine de tesir etmiştir. Ekmek pişirmek, elbise dikmek, bira yapmak gibi faaliyetler bugün evin dar çerçevesinden çıkıp birer fabrika konusu haline gelmiştir. Endüstrinin bağımsızlığa kavuşması iki önemli ve şumüllü tepkiye sebep olmuştur. Endüstrinin ekonomik hayatın mihveri haline gelişi bağımsız aileyi yaratmıştır. Karşılıklı işbirliği yapan aile bütünü yerine ise ufak ve geçimleri erkeğin kazancına bağlı olan aile tipi geçmiştir. Böylece ev dışındaki iş hayatı daha ziyade evlenmemiş veya çocuksuz kadınlar için katlanılabilir bir hal almıştır.

Çalışmada Rasyonalizasyon Metotları Hakkında

Dr. Sırrı ALIÇLI

Bütün işletmelerin amacı nihayet; insan - eşya münasebetlerinin en iyi bir tarzda idaresi ve gerek insanın gerekse maddenin bu münasebetleri sırasında birbirine olan karşılıklı tesirleri ve bu tesir ve teessüre göre meydana gelecek ikinci derecede müsbet veya menfi faktörlerin tanzimi ve bu tanzim sırasında görülecek aksaklıkların en reel bir tarzda giderilmesi suretiyle en az enerji, en az masraf ve en az zaman içinde en iyi, en güzel, en uygun bir sonucu temin etmekten ibarettir.

Bu takdirde bütün bu insan - madde münasebetlerini birbirine uyduracak ve bu uyumu daha evvelden düzenleyecek, bu düzene göre en kısa yoldan gidilerek bu işin meydana gelmesi için gereken bütün hizmetlerin yapılması suretiyle de teknik işlerin gelişme ve olgunlaşmalarını temin zarureti de meydana çıkar. Bu çeşitli hallerin; rasyonel çalışma yollarını- devirlerin özelliklerine göre- buldurmak için insanları teşvikedici bir tesiri vardır. İşte bu tesir sebebiyle bir çok metotlar tavsiye ve tatbikedilmiş bir çok hesap ve kitaplar yapılmış ve yazılmış ve yine bir çok kritikler yapılmıştır. Biz burada bu yolda yapılmış, tatbikat sahasına konarak fayda ve mahzurları denkleştirilerek aksayan tarafları düzenlemek işi ile uğraşan bazı metotlardan bahsedeceğiz. Peşinen söyleyelimki bu metotlar çalışma işlerinde makine-insan - iş münasebetlerini ne kadar yakından tetkik imkân ve fırsatlarını bulabilmişlerse o nisbetde muvaffak olmuşlardır. Bu münasebetin önemini kavramadan ortaya atılacak metotlar ise çalışma metotları tarihinde belki birer hatıra olarak kalacaklardır.

Çalışmada rasyonalizasyondan maksadın ne olduğunu biraz daha açıklamamız lâzımdır. Rasyonel iş; hakiki bir iş ekonomisi ve işletme prensipleriyle çalışma fizyolojisi ve hijiyeni şartlarına en yüksek derecede riayetle elde edilir. Buna sosyal davanın yalnız bir iç siyaset işi değil aynı zamanda ve hattâ daha ziyade dünya pazarındaki rekabet işi de olduğunu ilâve etmek gerektir. İşte bu faktörler bize çalışmada rasyonalizasyon zaruretlerini öğretir. İşletmedeki rasyonalizasyondan anladığımız bir manâ da şudur:

Amacını ve teknik işleriyle makinelelerini en iyi, en ucuz ve en mükemmel sonucu alabilecek tarzda kurulacak genel işletme düzen ve modern telâkkilere uygun teknik; insan çalışmasının zaman, mekân ve cinsini tayin eden kaideler olan kuvvetleri en iyi tarzda elde etmeyi, en az enerji ile en üstün başarıyı sağlamayı, çalışma kabiliyetini mümkün olduğu kadar uzun korumayı, yorgunluk ve sair sağlığı bozan arızalardan kaçınmayı öğreten fizyolojik iki ana prensibi olan çalışmada rasyonalizasyon, ayrıca da genel ve özel iş hijiyenine dayanır.

Konumuz doğrudan doğruya metotlar olduğu için iş fizyolojisi ve hijiyeni hakkındaki düşüncelerimizi başka bir yazımıza bırakarak doğrudan doğruya idare bakımından hekim gözüyle çalışmada rasyonalizasyon yollarına geçeceğiz.

Böyle bir işi konuşurken Amerikalı mühendis F. W. Taylor'un adının en önde gelmesi lâzımdır. Kendisinden evvel bir çok işletmeciler rasyonalizasyon esasları üzerinde düşünerek bazı metotlar bulmuş-

larsa da hiç birisi Taylor gibi düzenli, maksatlı bir tarzda tanzim ve tatbikat alanına geniş bir şekilde koyamamışlar ve Taylor gibi ısrarla bütün ömürlerini inandığı davaya hasredememişlerdir.

Taylor kendi düşüncesine göre yardımcı bir takım makine ve diğer vasıtalarla insan enerjisinden tasarruf temin etmek ve böylece insanın verim kabiliyetini artırmak suretiyle insan kudretini muhafaza ve tasarruf etmeyi düşünmüş ve buna işin başlama - son münasebetlerini rasyonel bir şekilde ayarlamayı ilâve etmek istemiştir. Çok önemli mücadeleler yapan Taylor bundan başka iş seçimi, işin parçalara ayrılarak kısa zamanda neticeye varılması, yine kısa zamanda işi sağlamak, çalışma ve dinlenme zamanlarını bir düzene koymak iş - ücret münasebetlerini standartlaştırmak ve bu standart tipin üstünde yer alanlara başkaca faydalar sağlamak, iş kontrolü, iş yerlerinin, işçinin alkol almasını yasak etmek suretiyle verimini artırmak ve diğer taraftan da teknik araçları gayeye göre islah, yeni kuruluşları sağlamak gibi tedbirleri de düzenlemeye çalışmıştır.

Taylor'un bu sistemi ile alınan netice pek parlak oldu. Bir taraftan işçi adedinden tasarruf (59 baş ile elde edilen işin bu defa 16 başla temini) diğer taraftan meselâ duvarcılıkta bir saatlik çalışma için 18 el hareketi ile 120 tuğla işlenmesine mukabil Taylor metodu ile bu 5 el hareketi ile 300 tuğla işlenmiş ve bazı işlerde iki misli yevmiye ile ve gündelik çalışma iki saat azaltıldığı halde iki buçuk misli fazla randman temin edildiği görülmüştür.

Taylor, sistemini tatbiketmeye başladığı zamanlar bu metodu anlatan, öven ve tenkid eden bir hayli neşriyat yapılmıştı. Fakat bir kaç senelik bir tatbikattan sonra yavaş yavaş kıymetini kaybetmeye başladı. Çünkü: Bu sistemde iş hijiyeni ve iş fizyolojisi prensipleri büyük ihmallere uğramış ve insan statik bir makine teleki edilmişti. Halbuki insan konstitüsyon ve fonksiyon bakımından olaganüstü ince-

lik ve duyarlılıkta bir organizmaya sahibidir. Bu insan makinesinin çeşitli dış tesirlerine karşı göstereceği belirli, belirsiz reaksiyonlar, sistem nöro - vejetatif dediğimiz insanı sağlığı ve hastalığı ile idare eden muhteşem bir organ sisteminin reaksiyonlarının da eklenmesiyle meydana gelebilecek çalışma isteği, düzeni ve ahengi ihmal edilerek vakıtsız pörsüme, vakıtsız iş yerinden ayrılma.... gibi bir takım sosyal tesirli neticelerin meydana gelmesine sebep olmuştu. Unutmamalıyız ki insan varlığının şuurulu deşarjının sonucu olan iş; duyarlık ve ruhu körletir ve insan otomatik bir hale gelerek kendisinin sahibi olmaktan çıkar. Böylece Koelsch ün pek haklı olarak söylediği gibi (bir yemlik, bir önemsiz varlık olarak Taylorizme bağlı kalacağından vakıtsız çökme ve pörsümler neticesi amele pazarlarında bir yük olarak kalacaktır.)

Sanayi işletmelerinin yalnız bir teknik işletme işi olmadığını bir fabrikanın en basit işçisinden en üstün işletmesine kadar insan zekâ, ruh ve ilgisinin eklenmesi gereken ve böylece insan - maddede problemini en reel ve gayeye en uygun bir tarzda düzenlemeyi amaç edinen fizyolojik - teknik bir münasebetden ibaret olduğunu ve bu fizyoteknik münasebet ihmale edilen her işletmenin modern manâsıyla bir işletme olamayacağını kabul etmemiz lâzımdır. Bir fabrikada istihsal azlığı varsa her şeyden evvel fabrikadaki işçi durumunun ön plâna alınması ve bunda mutlak suretle ruhi ve daha çok psikoteknik unsurların aranması lâzım olduğunu da gözden uzak tutmamalıdır. Hele işçi seçimi işlerinde bu noktanın önemi adeta hayatidir. Fırsat bulursak başka bir yazımızda bu husus üzerinde dururuz.

Şu halde Taylor'un ihmal ettiği noktaları çıkarıp onun yerine daha iyisini koyacak ve Taylor'un teknik bakımından koyduğu esasları ihmal etmeyecek başka bir çare aramak icabediyordu. Yine Amerikalı bir mühendis olan *Bédoux* 1916 danberi yeni bir sistem tatbik ve tavsiyeye

başladı. Bédau Taylor'u tenkidederken: (Taylor yalnız mekanik bakımdan hareketlerde sür'at ve zamanda kısalık aramış ve fakat enerji sarfı bakımından fizyolojik faktörleri düşünmemiştir.) diyor ve böylece kendi tavsiye ettiği sisteminde bu noksanın önlendiğini söylemiş oluyordu. Bédau en üstün kabiliyeti bir norm halinde standartlaştırmıştır. Aynı zamanda iş fizyolojisini ihmaletmeğe çalışarak işin cinsine göre sarfedilen enerjiyi hesabetmiştir; böylece daha çok objektif bir ölçü ele alarak üstün iktidara normal kudreti yaklaştırmaya çalışıyordu. Zaman, iş hareketleri, iş temposu gibi komponentleri kabulediyor ve böylece: Normal bir şahsın yine normal kondisyonlarla muayyen zaman içindeki (dakika) iktidarını B olarak alıyor; normal saat iktidarını (60 B) kabul ediyor ve sonrada normal iktidar olan bu 60 B den fazla iktidar sarfiyatı halinde ücretlere zam yapıyor.

Görülüyorki bütün iyi niyetine rağmen Bédau da tıpkı Taylor gibi aynı yanlışlık içerisinde bocalıyor. Bédau sisteminde işçinin ruh durumunu, yorgunluk faktörlerini hesaba katmamıştır. İnsanın bir takım fizyolojik "donnée" lerle çalışma kudretini yükseltmeye çalışmakla beraber işin monotonluğu, aynı hareketlerle meydana gelebilen alışma uzanmasının ve sonra da yorgunluk faktörleriyle meydana gelecek psikopathique hallerin hiç birisinin hesaba katılmadığı ve bu suretle kurulmuş bir insanın tıpkı bir makine gibi aynı ünite zaman içinde aynı randımanı verebileceğini kabuletmek gibi önemli bir hataya düşülmüş oluyor.

Ford Detroit deki fabrikasında Fordizm diyebileceğimiz başka bir çalışma sistemi üzerinde durmuştur. Buna A k a n iş diyebiliriz. Filhakika işin akar gibi devamı ve bu devam sırasında her işçi yerini terketmeden kendisine ait olan işi yapmak suretiyle kısa bir zamanda sonucun elde edilmesine çalışılmaktadır. Bu sistem Ford'a münhasır olmamakla beraber geniş mikyasta kendi fabrikasında tatbikat sa-

hası bulduğu için buna Fordizm diyoruz. Bu sistem de işçinin önünde daima kayar ve akar şekilde hareket halinde bulunan geniş ve kalın kayışlar vardır. Bunların üzerinde yapılacak işler işçinin ayağına kadar gelir ve işçi kendi yapacağı işi yapar ve sonra bunu kendinden sonraki işçiye sevkeder.

Bu sistemde işçide alışkanlık yaratmak suretiyle fizyolojik otomatizmayı artırmak, bir iş yerine bağlanmadan işçiye kurtarmak, materyellerin gönderilişinde insandan tasarruf etmek suretile geçecek müddeti kısaltmak ve böylece paradan tasarruf gibi özellikleri vardır. En karakteristik tarafı materyelin kayış veya asılı yollarla sevk edilmesi suretiyle nakil işlerinde mihaniki terakki ve çok şartlara bağlı pahalı insan çalışma kudreti yerine daha ucuz iş yapan makinenin konulmuş olmasıdır ki böylece insan daha verimli, daha az tehlikede ve daha çok nisbeten eğlenceli bir çalışma ahengi içinde kendisini bulur. Oturulduğu veya ayakta durulduğu halde gözler daima hareket isterler. Bu hareket insanda monoton ahengi gidermek için önemli rol oynar ki bu da insanın ruhi yorgunluğunu önler, çalışma isteğini artırır. Yalnız makinelerin adedi mahdudlaşan insan sağlığına tesiredecek zararlarını önlemek ve iş emniyetini bozmamasını sağlamak elzemdir. İş fizyolojisi bakımından burada önemli olan cihet iş temposu, hareket eden kayışın sür'atı, iş tatili ve nihayet işçiye göre iş seçimidir.

Modern işletmelerde ana prensip; işlenilen ham maddeden hiç bir şey kaybetmeden ondan elde edilebilecek her şeyi elde etmektir. Bu daha ziyade ekonomide rasyonalizasyon konusunu ilgilendirdiği için bunlarla ilgilenmiyeceğiz. Son olarak diyeceğiz ki rasyonalizasyonda bu çeşit sistemlerin ruhu; makine insanı harabetmeden onun kudretinden daha uzun zamanlar içinde üstün faydalar teminettir. Bunun için de çalışma işinin fizyolojik - teknik işi olduğunun bütün işletmeciler ve iş sahiplerinin kulaklarında küpe olması lâzımdır.

İşçi Ücretlerinden Yapılan Çeşitli Kesintiler

Sait KANDAN

İşçi ücretlerinden; vergi işverenin önceden verdiği bir avansın taksit ve faizlerinin kesilmesi, çeşitli para cezaları, işyerinden işveren tarafından açılan ekonomadan vesair suretlerle işçiye mal olarak kıymetlerin taksitle ödettirilmesi İşçi Sigortaları ve tekaüt sandıklarına verilen aidat vesaire dolayısıyla kesilen meblağlar, ücretin hakiki miktarını azalttığından sosyal ekonomi bakımından çok önemli meseleler arzederler.

İşçinin, ekseri hallerde, geçinmesine, daha doğrusu varlığını devam ettirmesine ancak yetecek miktarda olan ücreti, kesinti yapılmasına pek az müsaade eder. Aynı ayrı sebeplerle işçi ücretlerinden kesinti yapılması hallerinde, bu keyfiyetin daima göz önünde bulundurulması gereklidir. Her halde bu ücretlerin en aşağı geçinme haddine tekabül eden kısmı (Minimum d'existence), bazı istisnalar haricinde her türlü kesintinin dışında kalmalıdır.

İşçi ücretlerinden yapılan çeşitli kesintileri aşağıda birer birer incelemek ve her kesinti çeşidinde bu prensibin ayrık uygulanma şekillerini ve buna dair yabancı memleketler mevzuatını göstermek bu makalenin konusunu teşkil etmektedir.

1 — Vergi kesintileri :

Medenî memleketlerde işçi ücretlerinden kesilen vergi, ücretlerin, sermaye ve sermaye ile emeğin birleşmesinden doğan iratlara nazaran daha hafif nisbetlere tabi tutulmasından ibaret olan (ayrım prensibi) ne göre alınmakta ve bütün kesilen

vergilerin nisbeti % 8 - 10 nu geçmemektedir.

Asgarî geçim haddi, hiç bir suretle vergiye tabi değildir. Bu haddin üstündeki ilk hadlerde nisbet düşük tutulur. Aile fertlerinin miktarına göre indirmeler yapılır. Aile kalabalığı çok olursa hiç vergi alınmaz. Meselâ Fransa'da üç veya dört çocuğu olan işçiler fiilen vergiye tabi tutulmazlar. Kanun yapıcısının işçi ücretlerinin zayıf bünyelerini ne kadar dikkatle göz önünde bulundurduğu veya bulundurmaması lâzım geldiği bu bir iki kısa cümleden anlaşılır.

2 — İşveren tarafından yapılan avans kesintileri :

Önceden, işverenin, işçiye yaptığı avansları geri almasında adaletsizlik görülmez. Lâkin bu hususta tam bir serbestî rejimi, işçiye işverenin esaretine sokmak gibi çok ağır bir tehlike doğurur. Evvelâ bu avanslar dolayısıyla işveren, işçiden hiç bir faiz istememelidir.

İkinci olarak bu avans, kanunda tesbit edilen nisbetlerde ve her halde tedrici ve uzun bir müddette geri alınmalı her ödenilen ücretin ufak bir cüzünden fazla kesinti yapılmamalıdır.

Fransız İş Kanunu aynen şöyle demektedir : (İşçiye yapılan para avansı, çalışmaya gerekli alet ve vasıtalar ve işçinin kullandığı maddeler alınmasına müsaade edenler müstesna olmak üzere ancak müteakip ve ücretin 10 da birini geçmiyen kesintilerle geri alınabilir).

Fransız İş Kanunu, bu suretle işçilere, işverenler tarafından verilecek en çok avans miktarını da tayin etmiş bulunmaktadır. Filhakika işçiye, ödemiyeceği kadar çok miktarda avanslar vermek, kendisini daima borçlu hale getirir ve işverene karşı serbestisi kalmaz.

Memleketimizde Adana bölgesi pamuk işçilerini bağlamak için işverenlerin elçiler vasıtasıyla verdikleri avanslar, bu tarım işçilerini çok kötü bir duruma sokmakta ve kazançlarının heba olması sonucunu doğurmaktadırlar.

3 — Para cezaları :

İşlerinde kusur eden işçilere, işverenler tarafından uygulanan para cezası kesintileri çok nazik bir konudur. İşverenler ve işçiler arasındaki münasebetler bakımından tehlikeli neticeler hasil edebilir. İşçiler, işverenlerin para cezası şeklinde ücretlerinden bir kısmını geri almak temayülünde olduklarını söylemektedirler. Bu bakımdan bir çok suistimaller yapıldığı muhakkaktır. Buna mani olmak için bir çok iş kanunları bu para cezalarını işverenlerin kullanmasını yasak etmişlerdir. Türk Kanunu'da bunlar meyanındadır. Para cezalarının, iş sözleşmesinde yeri olması ve işveren tarafından bu suretle toplanan paraların yalnız sosyal işlere harcanması halinde, disiplini devam ettirmesi ve uygulanan cezaların en hafifini teşkil etmesi bakımından faydalı olduğu düşünülebilir. Ancak; çok mutedil olmaları ve kanun tarafından tesbit edilen bir haddi geçmemeleri gereklidir.

Kötü yapılan işler için alınan para cezaları, hukuk bakımından bir zarar ve ziyan (Dommages Intérêts) gibi görülmekte ise de bu hususda da zararın büyük bir kısmını işveren üzerine almalıdır.

Para cezalarının tamamıyla yasak edilmesi de ısrarla istenilmiştir. 1926 yılında, Fransa'da, Yüksek Çalışma Konseyi para cezalarının kaldırılmasını gündemine almıştır. 5 şubat 1932 tarihli kanun (İş

Kanunu, birinci kitap, beşinci bölüm, 22 inci madde) para cezalarını yasak etmiştir. Yalnız İş Müfettişleri, para alınmasına müsaade edebilirler. Ancak bu müsaade, gerekli disipline, hijiyene veya işçilerin emniyetine aykırı bir harekete müeyyede teşkil etmesi bakımından verilebilir. Bu para cezaları sarıh olarak iş yönetmeliklerinde yazılı bulunmalıdır.

4 — İşveren tarafından işçiye mal olarak kıymetler verilmesi :

Ekseriya işverenler, işçilere çeşitli yiyecek ve eşya verirler. Bunların bedellerini ücretlerden kesmeleri önemli meseleler meydana çıkarır. İşverenlerden bazıları, menfaat sağlamak için işçilerini yiyecek ve eşya satın almağa mecbur edebilirler. Truck System denilen bu usul bir çok suistimallere sebep olduğundan bir çok İş Kanunları, bu meyanda bizim İş Kanunu'muz bir çok tahditler koymuşlardır. Fransız İş Kanunu'da sağlanan eşya ve yiyecek bedellerinin ödenen ücretlerden kesilmesini menetmiştir. Bundan :

1 — Çalışmaya gerekli âletler ve vasıtalar,

2 — İşçinin kullanmağa mecbur olduğu iptidai maddeler,

3 — Bunların alınması için işveren tarafından yapılan avanslar müstesnadır.

Patronlar tarafından açılan ekonomalar da, bu bakımdan bir çok tahditlere tâbi tutulmuş ve ancak zaruri hallerde açılmasına müsaade edilmek istenilmiştir. Ekonomalarda veresiye satışın kaldırılması en önemlidir. Buralarda eşya ve yiyecek fiyatlarının kontrole tâbi tutulması ve işçi ücretlerinden bu suretle azalmalara sebep olunmaması, iş müfettişlerinin göz önünde bulundurulmaları gereken bir konudur.

Fransa'da prensip olarak işverenler tarafından ekonomalar açılması 26 mart 1910 kanunu ile yasak edilmiştir. Memleketimizde 3008 sayılı İş Kanunu, şehirlerden uzak işyerlerinde zaruret halinde ekonomalar açılmasına müsaade etmiştir.

5 — Çeşitli ödemelere ait kesintiler:

İşçi Sigortaları primleri, Tekait Sandığına, Yardımlaşma Sandıklarına yapılan ödemelere ait kesintilerde ekser memleketlerde mecburî bulunmaktadır. Bunlar, netice itibariyle işçinin gelecekteki menfaatları düşüncesiyle yükletilen fedakârlıklardır. Ancak bunlarda da işçi ücretlerinin bünyesi daima göz önünde bulundurulmalıdır. Meselâ İşçi Sigortalarında, üçüzlü ödeme (Le Triple Versements) bahis konusu olduğu zaman, işçiden istenilen hisse en azı olmalıdır. Yabancı memleketlerde tatbikat bu yoldadır. İşveren ve devlet, meselenin sosyal önemi dolayısıyla, geniş bir şekilde bu konuda fedakârlığı göze almalı-

dırlar. Bu konuda, işverenler tarafından, işçilerin ücretleri üzerinden yapılacak kesintilerde daima murakabe edilmelidir.

İşçi ücretlerinden, yukarda işaret edilen kesintiler çıktıktan sonra kalan kısım, en aşağı geçinme haddinden daha aşağı düşmemelidir. Binaenaleyh her zaman kesintilerin bütünü, göz önünde bulundurulmalıdır.

Netice olarak, işçi ücretlerinden yapılan kesintilerin, ücretlerin özel bünyeleri dolayısıyla, malî ekonomik ve sosyal kanunların yapılmasında, kanun yapıcısını nazik meseleler karşısında bıraktığını söyleyebiliriz.

Psikolojik Profiller

Y. Mühendis İlhan KUDATGU

Her hangi bir kurumda çalışan elemanlardan azami derecede faydalanabilmek için personel seçimi ön planda gelir. Yüzlerce memur, binlerce işçi çalıştıran bir teşekkülde, personel mes'elesi küçümsenerek bir konu değildir. İşe alınan kimsele-
rin her şeyden evvel çalışma kabiliyetleri-
nin kontrolü, intibak edebilecekleri işlere
verilmeleri, verimlerinin zamanla arttırıl-
ması, iş verenlerin üzerlerinde ehemmiyet-
le durmaları gereken noktalardır.

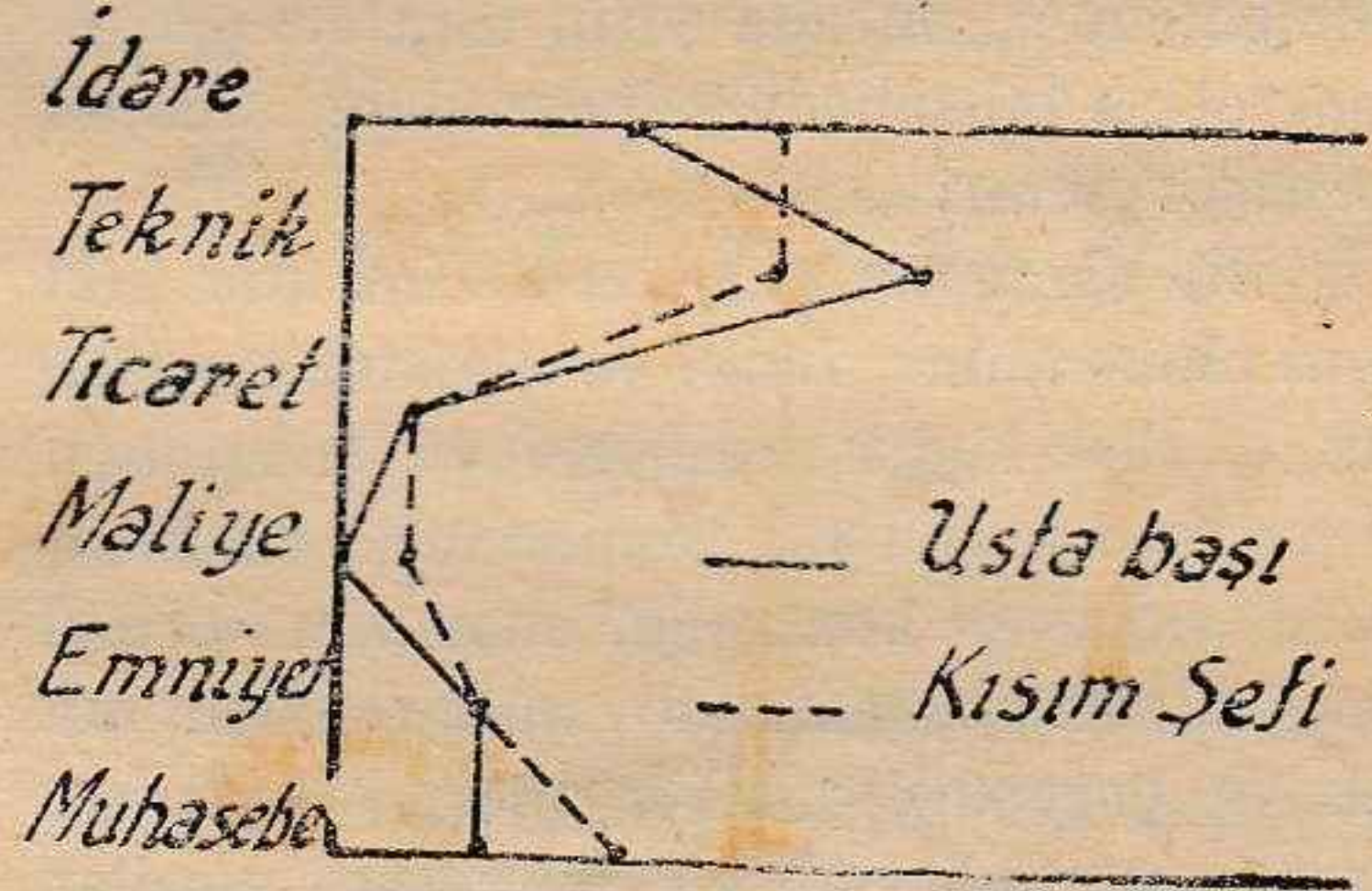
Fayol "Endüstriyel ve Genel İdare" [1] isimli eserinde işçiden müdüre, hattâ idare meclisi başkanına kadar, çeşitli ödevleri başarabilmek için haiz olunması icabeden kabiliyet derecelerini tahlil etmiş ve tablolarla göstermiştir. Bunlar idare, teknik, ticaret, maliye, muhasebe, emniyet kapasitelerinin muhtelif görevler için elzem olan yüzde nisbetlerini vermektedir.

Fayol'a göre bir kısım şefi ile usta başı görevleri için lüzumlu kabiliyetlerin kıymetleri ilk def'a Rossolimo tarafından tasavvur edilen Psikolojik profiller şeklinde ifade edilince şekil I tebarüz eder.

Burada dikey olarak kabiliyet cinsleri ve yatay olarak kabiliyetlerin rölatif kıymetleri alınmıştır.

Psikolojik profillerin en mühim avantajı mukayeseleri kolaylaştırmalarındadır. Şekil 1 de usta başı ile kısım şefi kabiliyetlerini kolayca mukayese edebiliriz. Bu şekle göre bir usta başını kısım şefliğine yük-

selemek için bilhassa idarî, malî ve muhasebe bilgilerini kuvvellendirmek icabeder.



Şekil : 1

Fayolün işaret ettiği gibi bu tabloların amacı bir elemanın kabiliyet ve bilgisinin rölatif ehemmiyetini belirtmektir. Hakikatte tahsil ve görgüsü kıt küçük bir memurla, yüksek tahsilli ve tecrübeli bir şefin muhtelif konulardaki bilgi ve kapasiteleri arasında müşterek bir ölçü mevcut değildir.

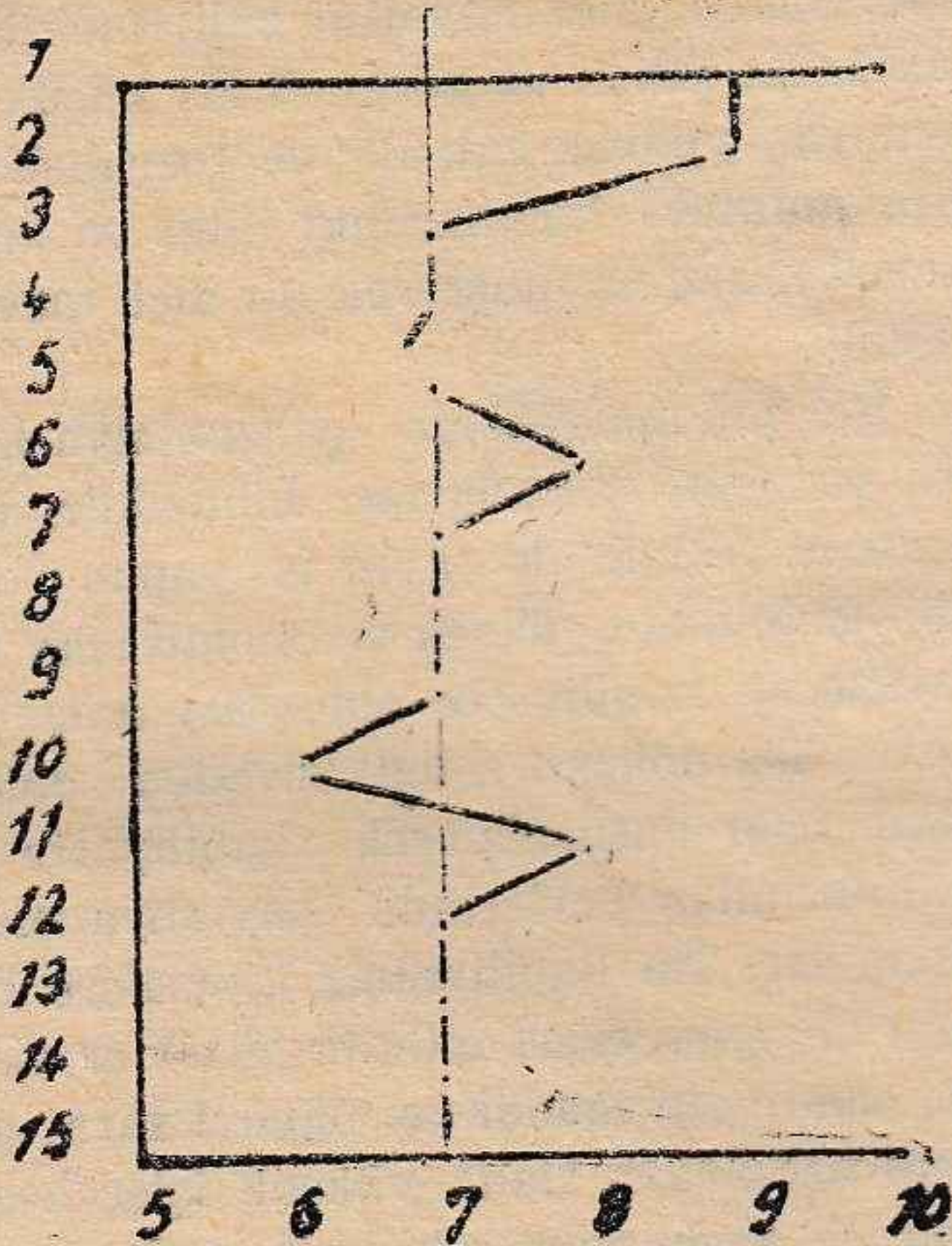
Bir şef maiyetinde çalışanların kuvvetli ve zayıf noktalarını bilmelidir. Her elemanın etüdü ile aynı işi yapan bazı kimselerin daha yüksek ve önemli işler başarabilecek kabiliyette oldukları anlaşılır, bazıları ise noksan niteliklerinden dolayı önemli işler başarabilecek kabiliyette olmadıklarından yerlerinde saymaya mahkûmdurlar. Bu kabiliyetsiz kimselere herhangi bir şans eseri mühim görevler verilirse cemiyetin maddî ve mânevî zarar göreceği aşikârdır. Daha yüksek işler başarabilecek elemanları eski yerlerinde bırakmak ise iş alanın ve iş verenin karşılıklı zararlarını doğuran bir isabetsizlik olur.

[1] Fayol. Administration industrielle et générale.

İş gören bir kimsenin muhtelif kabiliyetlerinin ölçülmesi güç değildir. Verilen işin yapılış niteliğine ve süratine göre, fevkalâde ise 10, çok iyi ise 9, iyi ise 8, ortadan yukarı ise 7, orta ise 6 ve ortadan aşağı ise 5 numalarını vermekle aynı seviyede muhtelif elemanların ve aynı elemanın muhtelif kabiliyetlerini mukayese edebiliriz.

Rossolimo zihni profili dikkat, irade, göz kulak ve rakkam hafızası, anlayış, mehareket, tahayyül ve müşahade hassalarının kıymetleri ile çizmiştir. İş hayatında Rossolimonun kıymetleri ile istenen netice elde edilemez, burada şefin tarafsız olarak kontrol ve müşahedelerinden daha müspet neticeler alınır.

Bir elemanın çalışma verimi her gün aynı olmayabilir, fizikî ve manevî yorgunluk, endişe, keder, aile vaziyeti bozukluğu gibi sebepler çalışma randımanını düşürür. Şefin yapacağı kontroller elemanın normal çalışmasında yapılmalıdır, müşahedeler sık sık ve periyodik şekilde, meselâ haftanın muayyen günlerinde yapıyorsa, verilen notların ortalaması ve standart inhirafı ancak eleman hakkında yeter kanaat verilebilir.



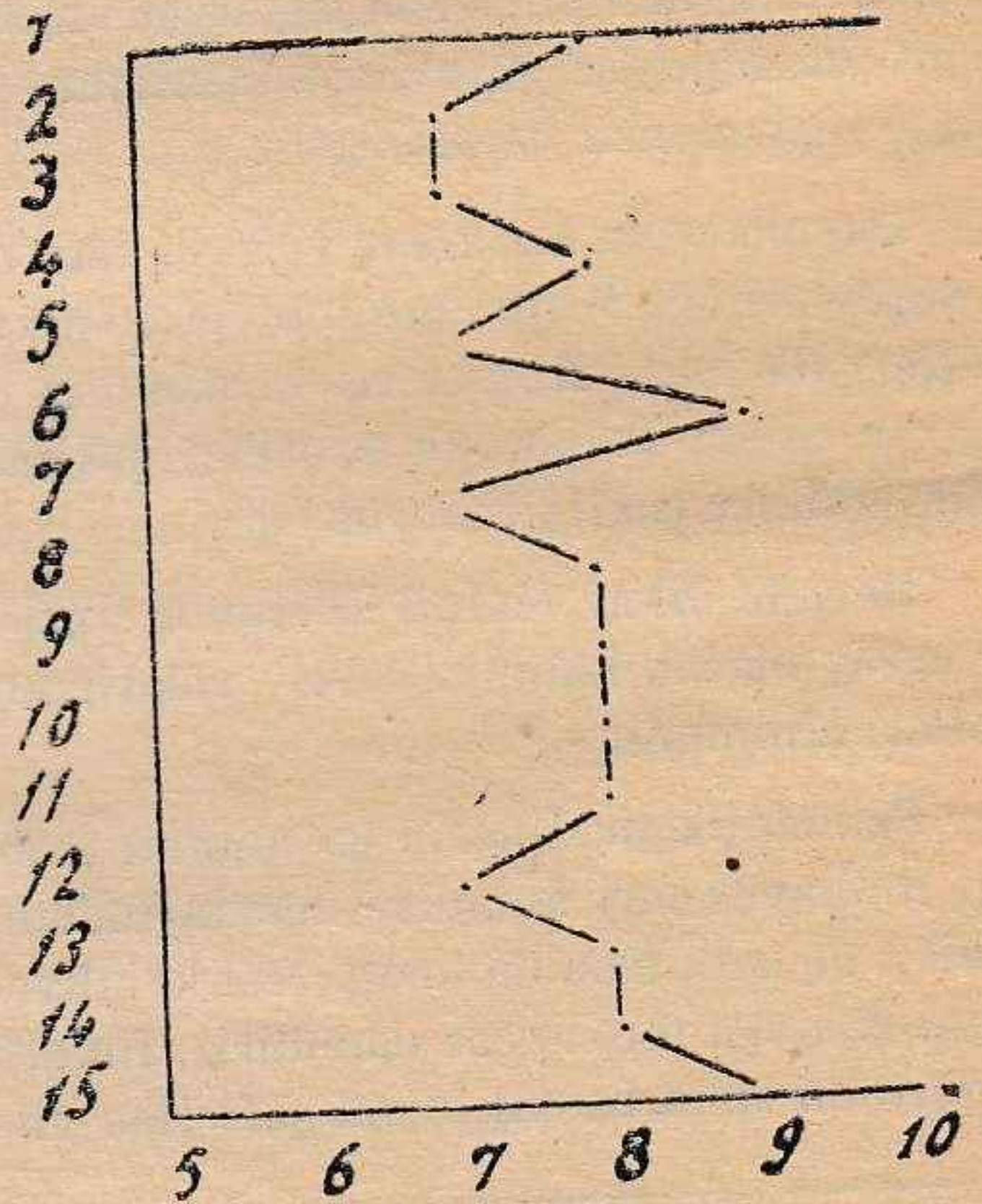
Şekil : 2

Psikolojik profiller hakkında, Organizasyon mühendisi M. Wurth Micha'nın bir etüdünden bazı parçalar nakletmeyi faydalı görüyoruz :

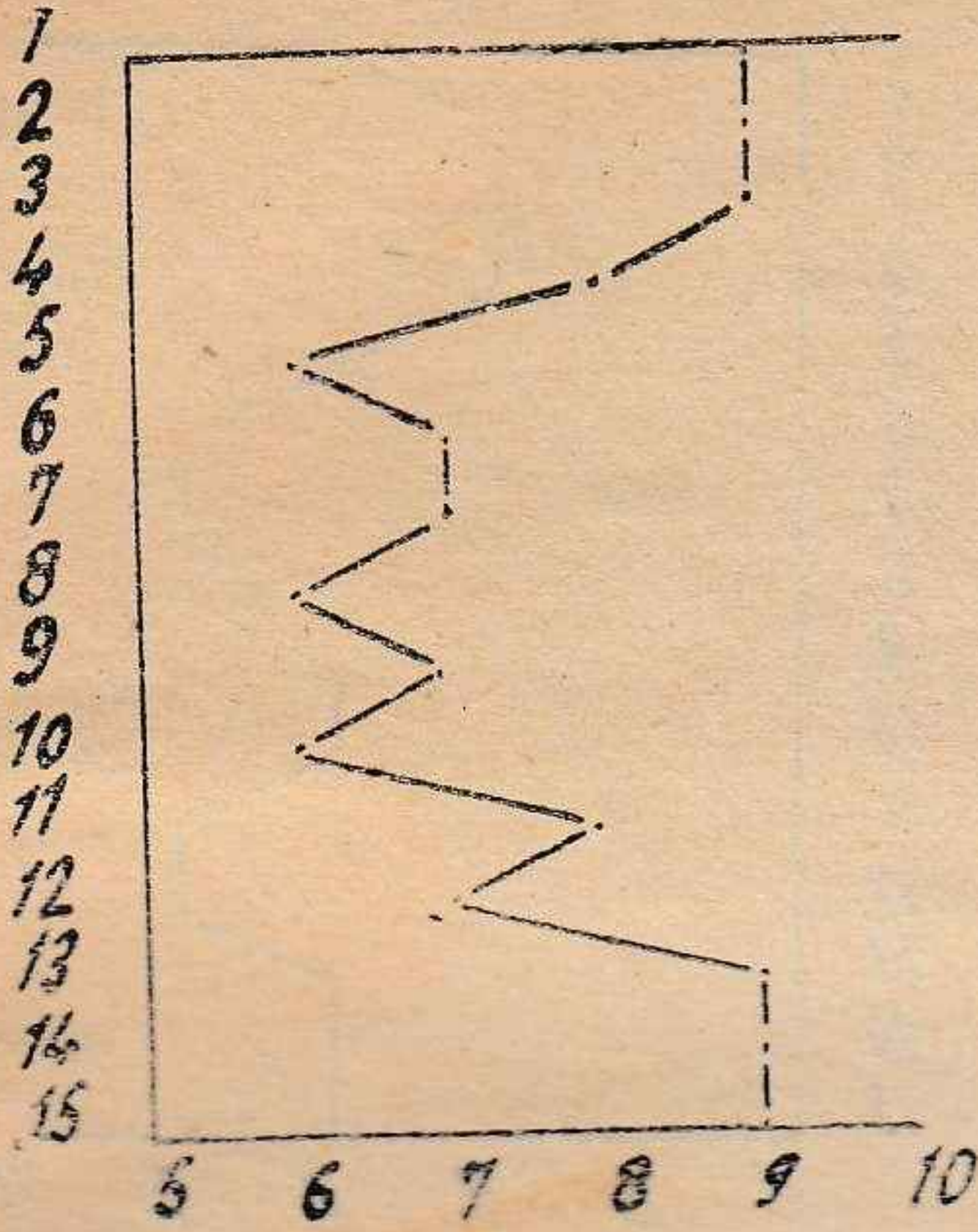
"Psikolojik profiller usulünü kontrol edilmesi lâzım gelen elemanlar üzerinde şu şekilde tatbik ettim, her şeyden evvel bir takdir konusu bahis mevzuu olduğundan sırf ilmi bakımdan bu usul münakaşa edilebilir, zira sübjektif görüşlere dayanmaktadır. Fakat pratikte iyi sonuçlar alındığına çok defa şahit oldum. Bütün mesele tarafsız bir şekilde üstlerin maiyetlerindeki elemanlarla alâkadar olmalarından ibarettir.

İş icabı çalışan her elemanın aşağıdaki on beş hassayı en az orta derecede haiz olması lâzım geldiğini kabul ettim. Bu 15 hassa şunlardır :

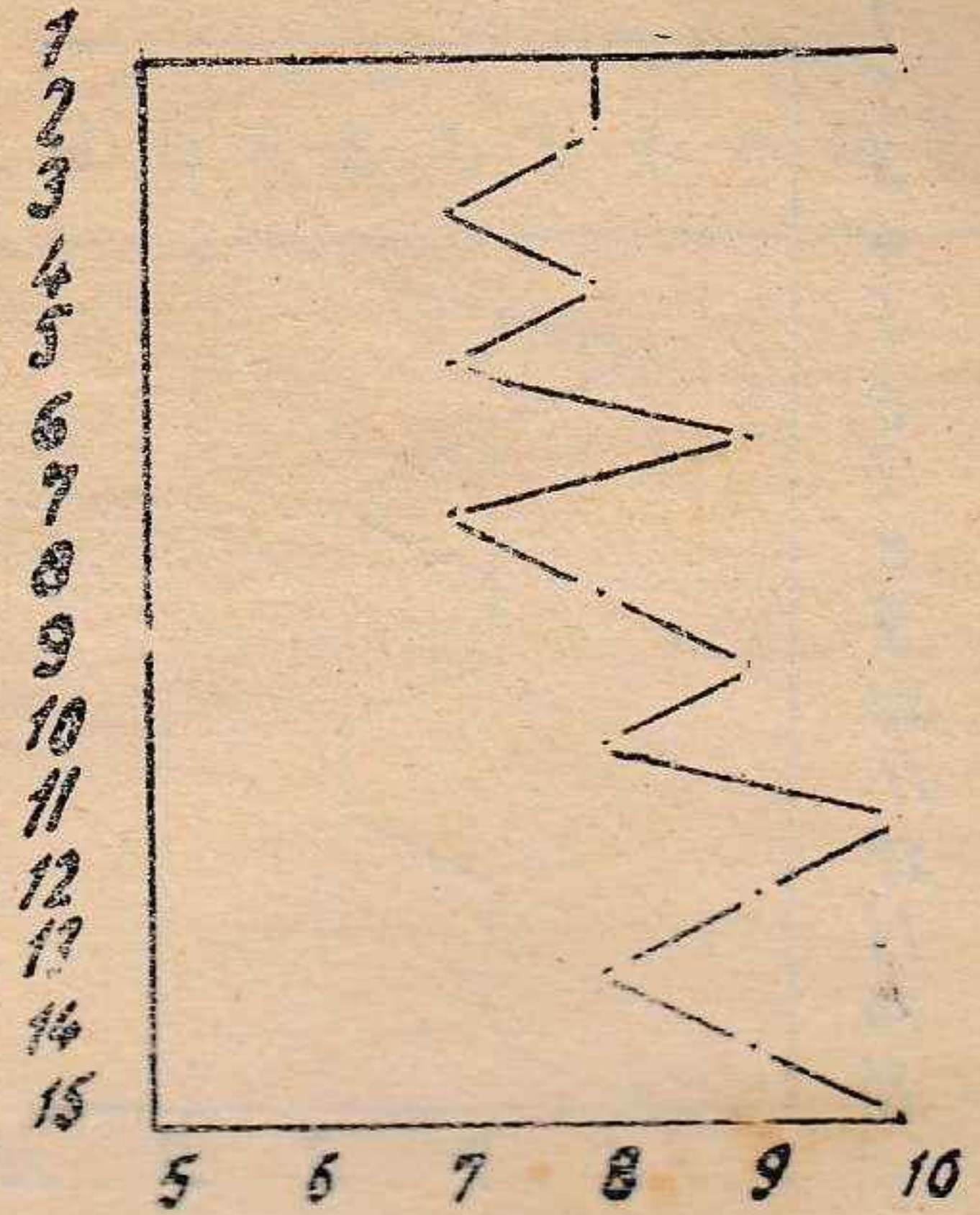
1. — Vücut kuvveti, 2. — Fizikî direnç, 3. — Sıhhat, 4. — Canlılık (Fizikî hassalar), 5. — Çabukluk, 6. — Nefsine itimad, 7. — Tesir altında kalmayıp, 8. — Derinleştirme temayülü, (Reaksiyon hassaları), 9. — İş şuurı, 10. — Samimiyet, 11. — Doğruluk (Ahlâk hassaları), 12. — İş düzgünlüğü, 13. — Sebat, 14. — Disiplin.



Şekil : 3



Şekil : 4



Şekil : 5

lin (teknik hassalar), 15. — Terbiye ve arkadaşlarına yardım, (sosyal hassalar).

Bu 15 hassayı yukardan aşağı sıra No. su ile göstererek ve yatay olarak 5 ilâ 10 notlarını işaret ederek muhtelif görevlerin psikolojik profil tasarılarını çizdim. Şekil 2, A görevi, şekil 3, B görevi profilleridir. İlk bakışta B nin A dan daha önemli olduğu belli olur.

Şekil 4, A görevini ifa etmekle mükellef bir elemanın profilidir. Şekil 5 de B görevinde kullanılmakta olan bir elemanın profilini göstermektedir.

Şekil 2 ile şekil 4 ü karşılaştırsak, şekil 4 de 5 ve 8 hassalarının şekil 2 den düşük olduğunu görürüz, bu da elemanın çabukluk ve derinleştirme hassalarına A görevinin icabettirdiği derecede malik olmadığına delâlet eder.

Şekil 3 le şekil 5 in mukayesesi B görevli elemanın hassalarının teker teker ortadan yukarı olmasına rağmen profilde fazla zigzaklara rastlanmaktadır, bu da elemanın istikrarsız, efemine bir karakterde olduğuna delâlet eder.

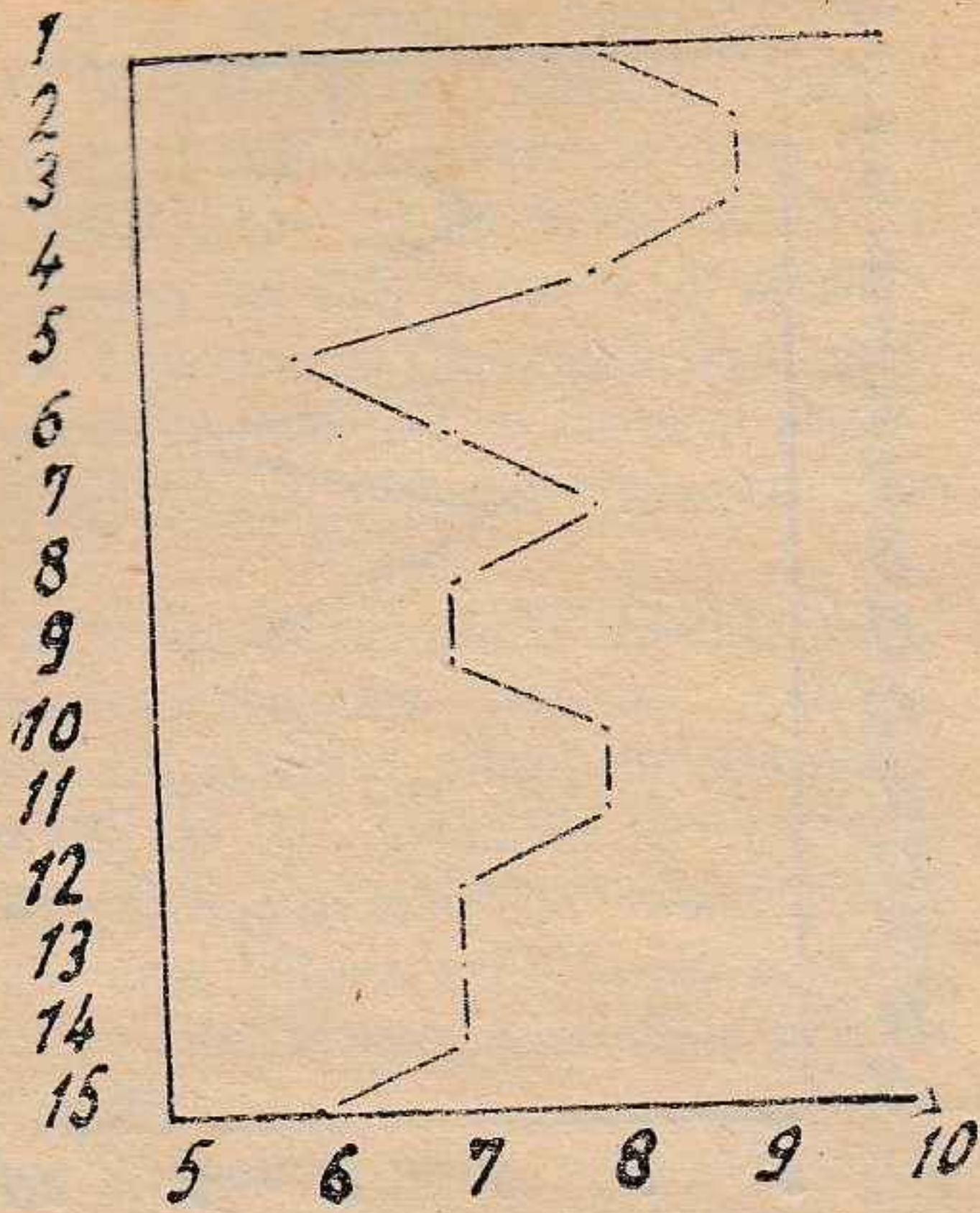
Aynı şahsın profillerini periyodik olarak çizmekle, iki profil arasında geçen zaman zarfında o şahsın muhtelif hassalarında ilerleme veya gerilemeler belirir. Bu suretle elemanın terakki edüp etmediği anlaşılır. Şekil 6 ve şekil 7 aynı şahsın iki sene fasıla ile çizilmiş profilleridir. Bu şahıs evvelce A görevinde iken iki yıl sonra B işini başarabilecek duruma gelmiştir. Şekil 7 profili, B görevini ifa eden şekil 5 profilinden daha düzgündür.

Şekil 7, 2, 3, 4, noktaları istisna edilirse şekil 6 ya faiktir. İki yıl sonra elemanın, fiziki direnç, sıhhat ve canlılık bakımından düşüklük göstermesi, şekil 7 profili çizildiği zaman cerrahî müdahaleye lüzum gösteren bir kazadan yeni kurtulmuş olmasından ileri gelmektedir.

Birkaç misal gösterdik, şimdi profiller hakkında bazı tavsiyelerde bulunacağız.

Profiller muayyen fasılalarla şeffaf kâğıtlara çizilirse, üstüste getirilerek değişiklikler daha kolaylıkla fark edilir.

İnsan başkalarına tatbik ettiği profil usulünü kendisi için de kullanabilir, bu suretle kendi kendini kontrol etmiş olur.

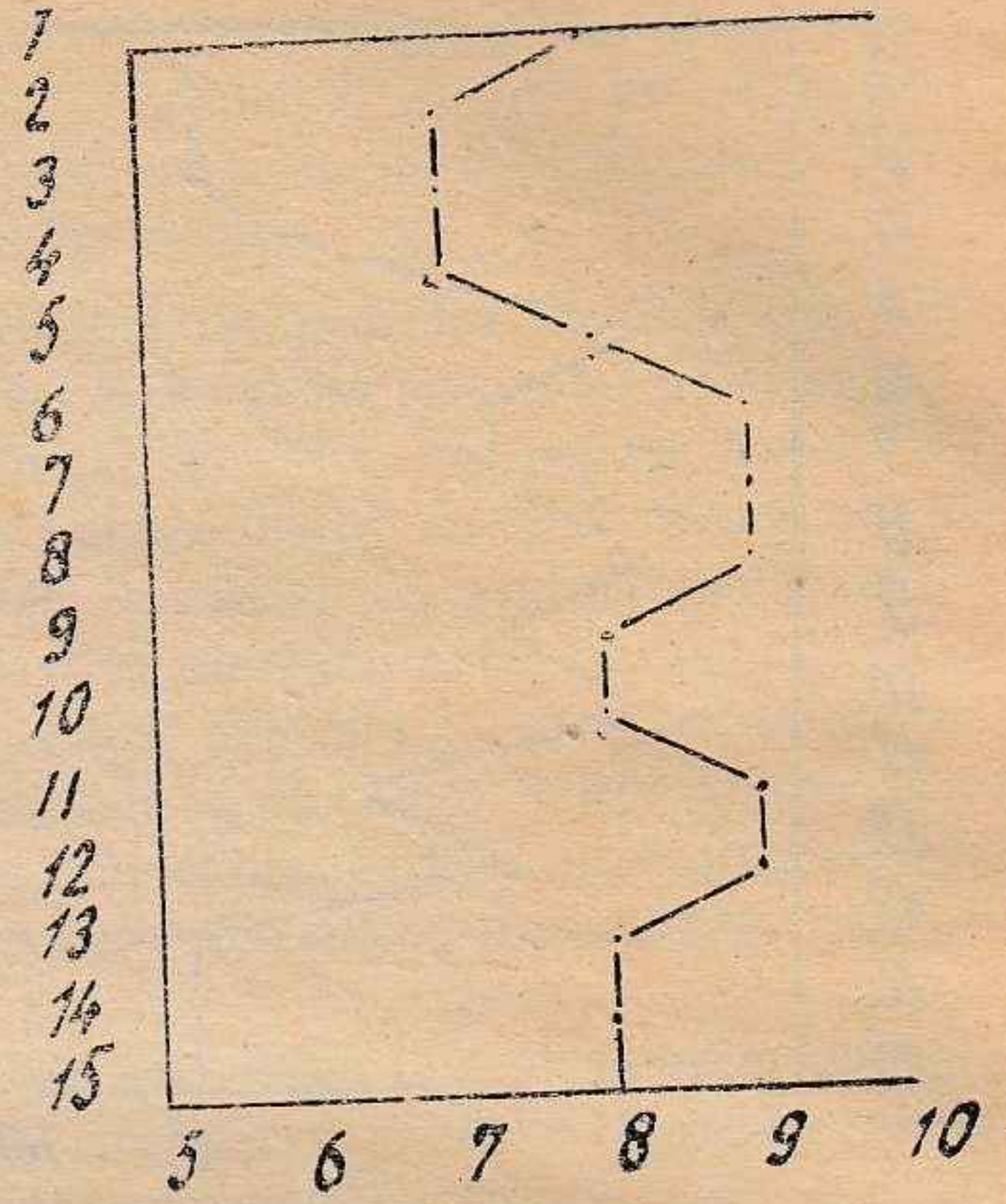


Şekil : 6

Her elemana kendi profilini göstererek zayıf noktaları üzerinde durmalı ve düşük hassalarını zamanla düzeltmek için teşvik etmelidir.

Maiyetindeki elemanların profillerini yükseltmekte şefin mühim rolü vardır. Her insanın az çok olgunlaşmış bir şahsiyeti olur, bu şahsiyeti harabetmeden islâh edilecek noktalarını terbiye etmek, iyiye yön etmek lâzımdır.

Ekseriyetle iş yerlerindeki yeknesaklık çalışan elemanları makinalaştırır ve bir çok hassalarını uyuşturur. İşçilerin uyan hassalarını canlandırmak için bir çok çarelere baş vurulabilir.



Şekil : 7

İş yerlerine ticarete rastlanan bir tertip tatbik edilerek iyi neticeler alınmıştır. Bazı büyük mağazaların vitrinleri önünde : Çocuk haftası, Okul haftası, Ev kadınları haftası gibi levhalar asılı bulunduğu ve vitrinlerin bu yazıları ilgilendirecek şekilde düzenlenmiş olduğunu görürüz. İş yerlerinde personel arasında : İntizam haftası, Temizlik haftası, yüksek verim haftası tertib ederek dikkatlerini bir nokta üzerine çekmek suretiyle, elemanların daha dikkatli ve verimli çalışmalarını sağlanabilir. Bu şekilde her işçi normalin üstünde çalışmaya gayret eder ve böylece iş verenle iş alan arasında psikolojik bir kaynaşma hasıl olur.,,

GENEL ÇALIŞMA
MESELELERİ

İki Milletlerarası Kuruma İştirakimiz

Hasan Refik ERTUĞ

Bu yazımızda bahsetmek istediğimiz anlaşmalardan birincisi, Avrupa Kömür Kurulunun Teşkili Hakkındaki Anlaşma, ikincisi de Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı Statüsü Tâdilnamesi'dir.

Şimdi sırasıyla bu anlaşmaların kısa birer izahını verelim :

Harpsonrası Avrupa'sını en ziyade sıkan meselelerden birisi de, kömür istihsalindeki noksanlıktır. Son karışına kadar sanayileşmiş olan Avrupa için kömür, ekme kadar zarurî ve vaz geçilemez bir madde halini almıştır. Kömür olmaksızın Avrupa'yı kalkındırmak hem mümkün değildir, hem de onu bir çok sosyal dertlerinden kömürsüz kurtarmak imkânı olmayacaktır. Bunun içindir ki, 4 ocak 1946 tarihinde Londra'da; Türkiye, Belçika, Danimarka, Fransa, Yunanistan, Lüksemburg, Hollanda, Norveç, Büyük Britanya ve Şimalî İrlanda Birleşik Krallığı ve Birleşik Amerika Devletleri, kendi aralarında bir anlaşma imzalamışlardır. Bu anlaşma ile kurulan Avrupa Kömür Kurulu, Avrupa memleketlerinin kömür ihtiyaç ve istihallerini düzenlemek ve bir elden idare etmek amacını güdecektir. Bu amaç, anlaşmada şöyle gösterilmiştir :

"Kömür ve bazı tipteki maden malzemesi ve kömür ocağı teçhizatı darlığı devam ettiği müddetçe, taleplerin Avrupa'da bulunan kaynaklara nazaran fiilî olarak tanzimi zaruretine kaani bulunan" hükümetler bu anlaşmayı imzalamışlardır.

Avrupa Kömür Kurulu'nun bir **Konseysi** ve bir de **Genel Sekreterliği** olacaktır. Anlaşmayı imzalayan veya sonradan bu anlaşmaya katılan devletler, "üye" sıfatını haiz olacaklardır. Kurulun merkezi Londra'da bulunacak ve aşağıdaki vazifeleri görecektir :

1 — Kurulun gayesi, hem müstahsil ve hem de müstehliklerin menfaatlarını bütün imkânlar dahilinde koruyarak, kömür ve maden teçhizat ve malzemesinin tedarikini ve âdilâne tevziini kolaylaştırmaktır. Bu maksatla kurul, kaynakların vaziyetinden ve bunların tevzilerinden daima malûmatdar bulunur ve lüzumu halinde bunları müzakere eder ve toplanan malûmatı yayar ve alâkadar hükümetlere ve selâhiyetdar makamlara gereken tavsiyeleri yapar.

2 — Üye hükümetler bu maksatla :

a) Talebi üzerine kurula, faydalı ve bilhassa kömüre ve maden teçhizat ve malzemesine ait istihsal, ithalât, ihracat, istihlâk, stoklar ve ihtiyaçlar hakkında malûmat verirler;

b) Vazifesini yapabilmesi için kurul ile tam bir işbirliğinde bulunurlar.

Avrupa Kömür Kurulu, millî veya milletlerarası mahiyetteki makamlar ve kurumlarla irtibat tesis edeceği gibi, Birleşmiş Milletler Teşkilâtı Ekonomik ve Sosyal Meclisi ile de işbirliği yapacaktır.

Kurulun masrafları, üye devletler tarafından ödenecektir.

Üye devletler, kurulun çalışması ile ilgili hususlarda kurul temsilcilerine, kendi yurtlarında her türlü kolaylıkları gösterecekler ve onlara bazı imtiyazlar, muafıklar tanıyacaklardır.

Avrupa kıtasının sulh ve sükûna kavuşması için iktisaden kalkınması zarurî olduğundan hiç kimsenin şüphesi yoktur. Bu itibarla, iktisadî kalkınmada belli başlı unsur olan kömürü, rasyonel usullerle istihsal ve en lüzumlu yerlerde istihlâk etmek üzere teşekkül eden bu kurulun faydalı olacağını ummakta haklıyız. Tür-

kiye, bu anlaşmayı, 27 Mayıs 1946 tarihli ve 4906 numaralı kanunla tasdik eylemiş bulunmaktadır.



Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı, Birinci Cihan Harbini kapayan sulh muahedelerine bağlı bir anlaşma ile Milletler Cemiyetine merbut olarak kurulmuş bir müessesedir. Milletler Cemiyetinin kendisi, milletlerarası münasebetlerde, ne kadar az tesirli olmuşsa, Çalışma Teşkilâtı, o nisbette çok iş görmüştür, hattâ denebilir ki, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı, Birinci Cihan Harbinden sonra kurulan bir çok milletlerarası müesseselerin hepsinden ziyade insanlık için hayırlı hizmetler ifa etmiştir.

Türkiye, Milletler Cemiyeti'ne 1931 yılında Büyük Millet Meclisi'nin bir kararıyle iltihak eylemiş ve bu karar zımında kendisini Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı'na da katılmış saymıştır. Bu itibarla o tarihtenberi, memleketimiz, Çalışma Teşkilâtının her yıl akdettiği konferanslara iştirak ederek bu konferanslarda kabul olunan sözleşme projelerini kendi millî mevzuatı arasına almaktadır. Nitekim Hükümetimiz, 1944 yılında Amerika'da Filâdelfiya'da toplanan XVI. ncı Konferansa katıldığı gibi, 1945 yılında Paris'te akdolan XVII. ncı Konferansa da iştirak eylemiştir.

Bu son konferansın 5 Kasım 1945 tarihli oturumunda kabul edilen kararlardan birisi de, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının Statüsünde bazı maddelerin değiştirilmesine dairdir.

Bu statüde yapılan değişikliklerden belli başlı olanları hakkında kısaca izahlarda bulunmayı faydalı görmekteyiz.

1 — Milletlerarası Çalışma Teşkilâtına kimlerin üye olacağı hakkında eski Statüde mevcut hükümler şu suretle değiştirilmiştir :

a) 1 Kasım 1945 tarihine kadar Teşkilâta üye kaydedilmiş bulunan hükümetlerin üyelik hakları mahfuz bulunmaktadır.

b) Birleşmiş Milletlere dahil hükümetler,

Genel Kurul kararıyle Teşkilâta da üye olabileceklerdir.

c) Üye hükümetler, iki yıl önceden haber vermeden üyelikten çıkamayacaklardır.

2 — Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının masrafları, üye hükümetler tarafından deruhde edilecek ve bu masrafların yapılması hususunda Teşkilât Müdürü, Teşkilâtın Yönetim Kuruluna karşı mesul sayılacaktır. Çalışma Teşkilâtı, maliye ve bütçe meseleleri hakkında Birleşmiş Milletler Teşkilâtıyla anlaşmalar imzalamaya yetkili olacaktır. Üye hükümetler, Teşkilâtın masraflarına iştirak için kendi adlarına tahakkuk ettirilen hisseleri ödemedikleri takdirde, temsilcileri, komite, komisyon ve Genel Kurul toplantılarına alınmayacaklardır.

Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı Statüsünde ileride yapılacak değişikliklerin tâbi olacağı usulleri gösteren 26 ncı maddede, aynen aşağıdaki şekilde tâdil edilmiştir.

“Mevcut üyelerin üçte iki çoğunluğu ile, konferansça bu Statüde yapılması kabul edilen değişiklikler, bu Statünün 7 ncı maddesinin 3 üncü fıkrası gereğince en büyük sınaî önemi haiz olmak sıfatı ile İdare Meclisinde temsil edilen sekiz ünenin beşi dahil bulunmak üzere Teşkilât üyelerinin üçte ikisi tarafından onanmalarını veya kabul edilmelerini müteakip yürürlüğe gireceklerdir.”

Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı Statüsünde değişiklikler yapılması hakkındaki bu anlaşma, geçen Mayıs ayı içinde Büyük Millet Meclisi tarafından kabul ve tasdik buyurularak 4907 numaralı kanuna bağlanmıştır.

Memleketimiz Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı içindeki faaliyetlere faal bir surette katılmakta olduğu gibi, yurdumuzda iş ve işçi hayatının tanzimi hususunda da en medenî milletlerce kabul edilmiş esaslara uygun kanunî esaslar, mevzuatımız arasına alınmaktadır. Bu esasların her gün biraz daha ihtimamla ve daha geniş işçi kütlelerine tatbiki, bundan sonraki çalışmaların belli başlı hedefi olduğundan şüphe edilemez.

Endüstri Psikolojisinde Kullanılan Zekâ Ölçülerinin Kıymetlendirilmesi

Dr. Cemal KİPER

Bundan evvelki iki yazımızda; endüstri psikolojisinin önem ve faydalarıyla, işçilerin çeşitli zekâ kabiliyetlerinin nasıl ölçüleceği ve bu ölçülere göre ne şekilde işçi seçileceği bildirilmişti.

Bu yazımızla da zekâ ölçüleriyle alınan neticelerin nasıl kıymetlendirilmesi ve tefsir edilmesi icap ettiği hülâsa edilecektir:

1 — Endüstri psikolojisinde tatbik edilen bu ölçüler bir çok şahıslar üzerinde yapılmış ise her şahsa muvaffakiyetine göre bir numara verilir. Sonra bütün şahısların vasatısı alınır. Ve her işçinin aldığı numara o vasatiye göre mukayese edilir. Ve ona göre de kabiliyetinin o gruptaki vasati kabiliyetten ne kadar çok veya ne kadar az olduğu anlaşılır. Doğru bir vasati alabilmek için tecrübe edilen işçi grubunun çok büyük olması lâzımdır. Ordu ve büyük fabrikalarda bu kabildir.

2 — Binet - simon cetveliyle alınan neticeleri kıymetlendirme usulü başka şekildedir: meselâ; bir şahıs cetveldeki kendi yaşına ait suallere doğru cevap vermişse onun zekâ emsali % 100 dür. Faraza; 10 yaşındaki bir çocuk 12 inci yaşın suallerine cevap verebilmiş ise Q.I sı $12/10 = \% 120$ dir. Yani normalin % 20 üstündedir. Bilâkis 12 yaşındaki birisi 10 akıl yaşı gösterirse onun Q.I sı de $10/12 = \% 83$ tür. Yani normalin % 83 ü kadardır.

Hülâsa; akıl yaşını kronolojik yaşa

taksim ile elde edilen rakam normal zekânın yüzdesini verir.

Burada dikkat edilecek mühim bir mesele vardır. Şahsın zekâsı muayyen bir yaştan sonra tabii olarak durabilir. Fakat kronolojik yaş her sene ilerlemekte devam eder. Şu halde zekâsının ilerlemesi artık durmuş olan bir kâhilin Q. I sı, bu hesaba göre küçülecek demektir. Çünkü yaş ilerledikçe çizginin altındaki rakam büyümekte ve üstündeki ise sabit kalmaktadır. Halbuki şahsın zekâsı olduğu gibidir. Yani artmamışsa da azalmamıştır. Buna göre; zekânın muayyen bir yaştan sonra durduğu kabul edilerek kâhillerde kronolojik yaşı daima 16 olarak hesabetmeyi kabul etmişlerdir. Şu hale göre 16 yaşındaki bir şahsın zekâsı vasati bir kâhil zekâsının aynı olarak telâkki edilmiştir. Yani 16 yaşındaki veya ondan yukarı bütün şahıslar kâhil için kabul edilen suallere doğru cevap verirlerse zekâları normal (% 100) sayılır. Eğer daha aşağı veya daha yukarı yaştakilere göre cevap verirse ona göre Q.I leri hesap edilir. Yaş sabit kaldığı halde emsal değişirse yani Q.I büyüyüp, küçülürse o şahsın zekâsının kendi yaşındakilere nisbetle biraz daha inkişaf ettiğine veya gerilediğine hükmedilebilir.

3 — Bir de “yüzde” usulü vardır. Bu usul ile muayene edilen her şahsın zekâ itibariyle o grubun kaçta kaç ayarında yani kaçta kaçına müsavi olduğunu gösterir bu usulde bir işçinin, mensup oldu-

bu grupta, zekâ bakımından hangi yüzdeye yaklaştığını bulmak kabil olur. Meselâ; bir grupta fena zekâlılar yüzde iki, orta zekâlılar yüzde yirmi ve iyi zekâlılar da yüzde yetmiş sekiz olursa; tecrübe edilen işçinin zekâsının hangi kategoriye girdiğini bulmak lâzımdır. Bu da yüzde usulünün tatbiki ile kabil olur.

Bütün bu usüllerin umumi endüstride tatbik sahaları pek az olmakla beraber; bazı memleketlerde; Ordu da donanmada, askerî ve sivil tayyarecilikte, nakil vasıtalarını idare edenlerde tatbik edilmektedir.

Alâka ve ölçüleri: Endüstri psikolojisini hülâsa ederken bir işçinin verimli olması için yalnız genel ve özel ruhi kabiliyetlerin mevcudiyetinin kâfi olmadığını, bu kabiliyetleri inkişaf ettirmek için kendisine fırsat verilmesinin ve aynı zamanda işine karşı alâka göstermesinin lüzumundan bahsetmiştik. Bu üç faktörden genel ve özel kapasitelerin nasıl ölçüldüğünü de arzetmiştik.

Bu kabiliyetlerin inkişafı için lüzumlu olan "fırsat verilme" meselesi endüstri ruhuyatı mevzuunun haricinde kalan bir takım amillere bağlıdır. Bunlar da; işçinin teşviki, taltifi, yevmiyesinin arttırılması, mükemmel ve sıhhi bir çalışma muhiti temini, sanatını kolayca öğretilmesine yardım edecek bir tahsil ve terbiye görmesi gibi muhtelif sosyal faktörlerdir.

Bir işçinin muvaffak olmasının üçüncü şartıda alâkadır demiştik psikolojik tecrübelerde oldukça mükemmel ruhi kabiliyetler gösteren bazı işçilere bu kabiliyetlerini inkişaf ettirecek az çok müsait şartlar ve fırsatlarda verildiği halde yine işlerinde verimli olamadıkları görülmektedir. Bu muvaffakiyetsizliklerinin sebebi sırf alâka azlığından ileri gelmekte olduğu dikkat nazarını çekmiştir. Bu gibi işçilerin, hususi tabiri ile, vücutları işte akılları başka yerdedir. Bunlar işlerinden memnun olmayan zümredir ki Ekonomik ve Sosyal bakımdan kabiliyetsiz işçilerden daha tehlikelidir. Çünkü alâkalı fakat ka-

biliyeti az işçilerden zamanla daha iyi istifade ihtimal olduğu gibi bu alâkalarının az çok diğer kusurlarını da telâfi ettiği vakidir. Halbuki alâkasız işçiler mevcut kapasitelerini bile hakkıyla kullanamazlar. Alâka az çok sabit bir karekterdir. Gergi yeni bir alâka uyandırılabilir. Veya mevcut olanı zamanla gayip olabilir. Fakat ekser ve kayide alâka oldukça sabit olarak tesis etmiş kıymetli bir vasıftır işte bu alâkadır ki her insana meslek intihabında çok yardımcı bir rol oynar ve seçtiği her hangi bir meslekte de muvaffak olmasını sağlayan mühim bir faktördür.

Endüstri bakımından çıkarılacak pratik bir netice şudur: Eğer bir işçi bir mesleğe muayyen bir ilgi ile müracaat etmiş ise o işte randıman vermesi ihtimali çok kuvvetlidir. Sonradan bu ilgisinin az çok değişmesi ihtimali varsa da pratikman bu alâkanın devamlı ve sabit olduğu kabul edilebilir.

Gergi bazı şahıslar biraz zaman sonra mesleklerini değiştirmeye mütemayil ve istekli iselerde bunlar ekseriyeti teşkil etmezler ve o mesleğe ilk girdikleri esnadaki ilgilerinin hakiki ve samimi olmadığına veya sonradan değişmelerini icap ettiren çok mühim faktörlerin bulunduğu inanmak lâzımdır.

ALÂKAYI ÖLÇME USÜLLERİ :

Endüstri psikolojisinde çok mühim bir rol oynayan alâkayı - İnteret'yi - ölçmek için üç umumi usul vardır.

- I — Sual sorma usulü
- II — Malûmat, arama usulü
- III — Vasıtalı metotlar

1 — *Sual sorma usulü:* İşçiye hayat-ta sevip sevmediği şeyler hakkında bazı umumi sualler sorulur. Meselâ; evvelce ne işlerde bulundunuz? Şimdiye kadar bulduğunuz en mesuliyetli vazife hangisidir? En çok sevdiğiniz ve yapmak istediğiniz işler hangileridir? Evde ne gibi işleri yapmayı seversiniz? Aletlerle, makine ve elektrik işleriyle hiç uğraştınız mı?

Kendi kendinize öğrendiğiniz bir sanat varmıdır? O sanatı ihtiyaç için mi, yoksa zevk için mi öğrendiniz? Bozulan bir âleti yapmağa uğraşmaktan zevk alırmısınız? Vesaire... gibi bir çok sualler tevdi edilebilir. Tabii seçilecek bu sualler daha ziyade o şahsın çalışacağı mesleğe ait olarak hazırlanmalıdır. Keza o meslekten başka hangi işlere karşı da hevesli olduğunu meydana çıkaracak sorularda sorulabilir. Bu sayede bilhassa Rehabilitation meselelerinde sakat işçilere meslek seçerken şahsın en fazla hangi işlere ilgisi olduğunu tebarüz ettirecek umumi sualler hazırlanmalıdır. Meselâ; başlıca merakınız nelerdir? Mutât eylenceler nasıldır, hangi spor veya oyunları seversiniz bir gazetede en çok hangi kısımlar sizi ilgilendirir? Kalabalığı severmisiniz? Fazla arkadaş ile konuşmağı ve çalışmağı istermisiniz? Yoksa yalnız bir kaç kişi ile veya tek başına mı yaşamaktan hoşlanırsınız?

Keza şahsa bir çok meslek isimleri verilir. Bunlardan sevdiklerinin altına bir işaret konması söylenir.

II — *Malûmat alma tecrübesi*: Bu usul ile şahsın alâkasını daha objektif ve daha az endirekt olarak öğreniyoruz. Evvelki sual sorma usulünde şahs suallere istediği cevabı verebilir ve bu yüzden bazı tesirler ve amiller altında bu cevaplar tahavvül edebilir. Bu usulün esası ise şahsın alâkadar olduğu meslekler hakkında bazı malûmat toplamaktan ibarettir. Burada sorulacak ilk sualler ile işçinin ilgilendiği meslek meydana çıkarıldıktan sonra tavsiyata girişilerek severek çalıştığını iddia ettiği o meslek hakkında şimdiye kadar ne derece bilgi topladığını öğrenmek kabil olur. Eğer hakikaten çalıştığı mesleği seviyor idiyse o zamana kadar mesleğinin incelikleri hakkında oldukça şumullü bilgi sahibi olması icap eder.

III — *Vasıtalı metotlar*: Bunlar; bir şahsın alâkasını, hususi kabiliyetleri ölçen usullere benziyen metotlarla tahmin etmekten ibarettir. Meselâ; bir şahsa alâkadar olduğu iş hakkında ve birbirleriyle münasebeti olduğu için hatırlanması kolay çift kelimeler verilir. Şahıs onları bir müddet ezberledikten sonra bu kelimelerden yalnız birisi kendisine söylenir. Diğerini de onun söylemesi beklenir. Eğer işçi hakikaten o meslek ile alâkadar ise kolayca tedai yaparak diğer kelimeyi hatırlayabilir. Bu suretle çeşitli mesleklere ait bir çok çift kelimeler verilir hangi meslekle daha fazla ilgili ise bittabi ona ait olan kelimeleri daha kolay hatırlayabilir. Bu usul aynı zamanda bir nevi hafıza tecrübesidir. Fakat malûmdur ki hafıza kanunlarından biri de alâkanın mevcudiyetidir. İnsan ancak ilgili olduğu şeyleri daha kolay ezberler ve daha çabuk hatırlar.

Meselâ: Tecrübe altında bulunan işçilere; hokka - mürekkep, kalem - defter, törpü - destere, saksı - çiçek, kazma - kürek, vida - burgu, civata - somun, motor - silindir, ceryan - tel, toprak - gübre, direksiyon - vites ve saire... gibi bir çok çift kelimeler ezberletilir. Biraz sonra bunlardan bir tanesini işidince diğerini kolayca hatırlıya bilmesi için hiç şüphesiz o kelimelerin tallûk ettiği meslekler ile alâkadar olması lâzımdır.

Buna benzer tecrübelerin üzerinde lüzumuna göre daha çok işlemek veya tadilat yapmak mümkündür.

Bu ve bundan evvelki iki yazımızda hülâsa etmeğe çalıştığımız endüstri psikolojisi başlı başına bir ilim şubesidir. Endüstri hayatında şumullü olarak tatbiki bu gün için bir ideal olmakla beraber sanayii çok ileri gitmiş bazı memleketlerde Rutim olarak tatbikine başlanmış ve produksiyonu arttırmak bakımından çok faydalı görülmüştür.

İş Kanunu ile Sözleşmeler Karşısında Bayındırlık İşçilerinin Durumu

Samim BILGEN

Bayındırlık işlerinde çalıştıklarını iddia eden birçok kimselerin zaman zaman İş Kanunu'na ve bayındırlık sözleşmelerine dayanarak, bu sözleşmeleri imzalamış bulunan kamu tüzel kişilerinden (Devlet, İl, Belediye...) bazı isteklerde bulunmakta olmaları karşısında kanun ve sözleşme hükümlerinin bayındırlık işçilerine, iş verenleri ile olan münasebetleri itibariyle ne gibi imkânlar sağladığının incelenmesi, başvurmalarda zaman ve emek israfını önlemek ve iş hukukumuzun bir yönünü aydınlatmak bakımından faydalı görülmüştür.

3008 sayılı İş Kanunu esas itibariyle sanayi işlerinde çalışan bütün işçilerin hukukî durumunu tesbit etmiş bulunduğu için bayındırlık işçilerini ayrı bir konu olarak ele almamızın sebebi ilk bakışta belki anlaşılamaz. Fakat, bayındırlık işlerinin kamu hizmetleri ile ilgili olmaları ve kamu tüzel kişileri adına yapılmaları dolayısıyla hususî şahıslar tarafından yapılan diğer sanayi işlerinden farklı bir rejime tâbi bulundukları düşünülürse meselenin hususiyeti kolaylıkla kavranılabilir.

Asıl konumuz üzerinde konuşmaya başlamadan önce (bayındırlık işleri) deyimini ile neyi kastedtiğimizi açıklamak, sonra bu işlerin nasıl görüldüğünü biraz izah etmek yerinde olur.

(Bayındırlık işleri) ne demektir? Bugünkü Türkçemizde (bayındırlık işleri) deyimini, kamu tüzel kişileri adına, kamu faydası maksadiyle yapılan ve gayri menkul-

leri ilgilendiren işleri ifade etmekte [1], eski dilimizdeki (nafia işleri) ve Fransızca'daki (travaux publics) deyimine tekabül eylemektedir.

Bu tarifi unsurları üzerinde biraz durulunca anlaşılır ki bir işin hukukî mânasıyla bayındırlık işlerinden sayılması için:

a) Devlet, İl, Belediye... gibi kamu tüzel kişileri adına yapılması,

b) Halkın faydalanmasına açık tutulmak maksadiyle yapılması,

c) Okul, hastahane, yol, kanal... gibi gayrimenkulleri ilgilendirmesi gerekmektedir.

Şu hale göre, meselâ Devlet adına yol, bent, liman... yaptırılması veya onarılması, Belediye adına hastahane, stadyum, çeşme... yaptırılması veya onarılması, yine bu gibi kamu tüzel kişileri adına ve kamuyu faydalandırmak maksadiyle bataklıkların kurutulması, arazinin sulanması, elektrik, havagazı tesisat ve fabrikalarının yapılıp işletilmesi hep birer bayındırlık işidir.

Bu işler nasıl görülür? "Genel, katma ve özel bütçelerle idare olunan daireler adına yaptırma ve buna benzer diğer işler" 2490 sayılı Arttırma, Eksiltme ve İhale kanunumuzun birinci maddesi gereğince bu kanun hükümlerine tâbi tutulmuş olduğundan maddede sayılan kamu tüzel ki-

[1] G. Jèze : Les contrats administratifs; cilt I, sahife 50.

şileri, kendilerini ilgilendiren bayındırlık işlerini özel hukuk müesseseleri için olduğundan farklı usullerle görmek zorundadırlar.

2490 sayılı kanunun bu hususta kabul ettiği esaslar ikidir : bu işler, ya kanunda yazılı kapalı zarf, açık arttırma, daralm, pazarlık usullerinden biriyle bir müteahhide ihale edilerek, kamu tüzel kişisi adına bu müteahhitler tarafından; yahut kanunun 51. maddesinde belirtilen mahdut bazı hallerde doğrudan doğruya kamu tüzel kişisi tarafından yapılır.

Bayındırlık işlerinin İş Kanunu ile ilgisi : Bilindiği gibi, İş Kanunumuzun ikinci maddesi, yolunda işleyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırılması gerekli olan iş yerlerine ve buralarda çalışan işçilerle bunların iş verenlerine bu kanunun uygulanacağını göstermekte; üçüncü maddesi ise bina yapılması, onarılması, yıkılması işlerini (Ç fıkrası); yol, demiryolu, tramvay, liman, kanal, dalgakıran, tünel, köprü, lâğım ve kuyuların yapılması ve onarılması işleri ile bataklık kurutma işlerini (D fıkrası); elektrik ve her türlü muharrrik kuvvetler istihsalı, tahvil, nakli, tesisat ve tevziat işlerini (E fıkrası); su ve gaz tesisat ve işletme işlerini sanayiden saymak suretiyle ikinci madde hükmünün bayındırlık işlerine de şamil olduğunu açıklamış bulunmaktadır.

Bu iki maddenin birlikte mütalâasından, yolunda işleyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırılması gerekli olan Bayındırlık işlerine İş Kanunu hükümlerinin uygulanması gerektiği, yani bu işlerde iş verenlerle işçiler için, bu kanun dairesinde karşılıklı bir takım hak ve borçların doğduğu anlaşılır. Şu kadar ki, kanunun beşinci maddesinin ikinci fıkrasında genel, katma ve özel bütçelerle Belediye bütçelerine ödenek konmak suretiyle doğrudan doğruya yahut malî yardımda bulunularak dolayısıyla işletilen iş yerlerinde maaş veya ücretle idarî vazifeler gören memur ve müstahdemlere bu kanunun tatbik olunmayacağı yazılı bulunduğundan, bayındırlık işlerinde ancak, idarî vazife görenler

dışındaki işçiler hakkında bu kanunun uygulanması mümkündür. Diğer iş yerlerinde ise, idarî vazife görenlerin de "iş veren vekili" sıfatıyla bu kanuna tâbi olduğunu kanunun birinci maddesindeki tariftan anlamaktayız. Kanun vâzının kamu tüzel kişileri hakkındaki bu hükmü sevkederken, sayılan dairelerde idarî vazife görenlere ait hak ve borçların ayrı mevzuat ile belirtilmiş bulunduğunu gözönünde tuttuğuna şüphe yoktur.

Bayındırlık işçilerinin İş Kanunu karşısındaki durumu : Yukarıda arzedildiği üzere bayındırlık işleri ya emanet, yahut ihale usulü ile görülmekte olduğundan, kanunen tercihi gereken usule göre bazen bizzat kamu tüzel kişisinin, bazen de işi yüklenen müteahhidin "iş veren" vasfını alması tabiidir. Şu halde bayındırlık işleri emanet usulüyle görülüyorlarsa işçilerin karşısında "iş veren" sıfatıyla, o işi doğrudan doğruya yapmakta olan kamu tüzel kişisinin, yok eğer bu işler ihale usulüyle müteahhide yaptırılıyorsa işi yüklenmiş olan müteahhidin bulunması gerekecektir.

A — Emanet usulüyle görülen işlerde : "Devlet, il veya Belediyelerce gerek doğrudan doğruya, gerek malî yardımda bulunulmak suretiyle bilvasıta işletilen" iş yerlerindeki iş şartları ile işçilerin tâbi tutulacakları inzibat, sağlık koruma ve iş emniyeti gereklerinin birer talimatname ile gösterilmesi İş Kanununun 29. maddesi hükmü icabındandır. Yukarıki izahattan anlaşılacağına göre, emanet usulünde işçilerin, gerek bu talimatnamelerin - teferuatı gözönüne alarak - koyduğu esaslara ve gerek kanunun genel hükümlerine dayanan isteklerini doğruca kamu tüzel kişisine yöneltmeleri lâzım gelmektedir.

Şu var ki, emanet usulüyle görülen bayındırlık işleri, ihale usulüyle görülenlere nisbetle çok azdır. Bundan başka, birinci usulde işçiler doğrudan doğruya kamu tüzel kişisi ile karşı karşıya olduklarından aradaki uyuşmazlıklar kolayca halledilebilmektedir. Bu sebeplerle konumuzu önemle ilgilendiren asıl mesele müteahhit-

lere yaptırılan bayındırlık işlerindeki işçilerin durumudur.

B — İhale usulüyle görülen işlerde : Müteahhitlere ihale edilmiş olan bayındırlık işlerinde bizzat bu müteahhitler "iş veren" vasfında olduğundan, onların kanuna veya dahili talimatnamelere aykırı hareketlerine karşı ilgililer tarafından, bayındırlık işini yaptıran kamu tüzel kişisine başvurulması, bu makamlar bazen müteahhitlere bir kısım kanunî vecibelerini hatırlatabilmek mevkiinde olmalarına rağmen, çok defa semeresiz kalmağa mahkûmdur.

Malûmdur ki İş Kanununda işçiler için aranacak güven, sağlık şartları hakkında hükümler olduğu gibi onların malî menfaatlarını gözeten hükümler de vardır. Güven ve sağlık şartları kamu düzenini ilgilendirdikleri için, işçiler kamu tüzel kişilerinin müteahhitler üzerinde bu bakımdan haiz oldukları murakabe yetkisinden faydalanabilirler. Meselâ Belediye, belediye sınırları içinde kendi adına yapılan bir bayındırlık işinde güven ve sağlık şartlarını Belediye Kanununun verdiği yetkilerle de arayabileceğinden, müteahhidin işçileri tarafından bu şartların eksikliğinden bahisle doğrudan doğruya kendisine yapılacak müracaatlar faydalı olabilir. Fakat malî hükümler, kanunun gözettiği kayıtlarla, akdî bir mahiyet taşır. Meselâ ücret, işçi ve iş veren arasında sözleşme ile kararlaştırılmıştır. İşçi, iş verenin buna aykırı hareket ettiği iddiasında ise itirazını doğrudan doğruya iş verenin şahsına yöneltmek zorundadır. Yukarıki misali tekrar ele alalım. Bu misalde çıkabilecek bir ücret ihtilâfından dolayı işçinin iş veren yerine Belediyeye başvurmasından müsbet bir sonuç pek beklenemez. Çünkü bağittan doğan uyuşmazlıklar ancak taraflar arasında münakaşa edilebilir; onlar arasında ve İş Kanununun beşinci faslında (madde 76 - 90) yazılı esaslar dairesinde halledilemeyenleri çözmek yetkisine sahip olan ise mahkemedir. Belediyenin bu uyuşmazlıklara müdahale yetkisi yoktur.

Buraya kadar bayındırlık işçilerinin İş kanunumuz karşısındaki durumlarını belirli bir zaviyeden incelemeye çalıştık. Biraz da bayındırlık sözleşmelerinin bu husustaki hükümlerini gözden geçirelim.

Bayındırlık işçilerinin sözleşmeler karşısındaki durumu : 2490 sayılı Arttırma, Eksiltme ve İhale Kanununun 6. maddesinin son fıkrası Devlet dairelerinin inşaat vs. gibi işlerinin ihalesine esas olmak üzere şartnamelerin genel ve müşterek hükümlerini tayin eden formüller hazırlayarak bunları Devlet daire ve müesseselerinde tatbik etmeğe Bakanlar Kurulu'nu yetkili kılmıştır. Buna dayanılarak çıkarılan şartname formülleri arasında bayındırlık işlerini ilgilendiren (Bayındırlık İşleri Genel Şartnamesi)'nin 15, 17, 18 ve 10 uncu maddelerinde bayındırlık işçilerinin hak ve menfaatlerini gözeten hükümler vardır. Bu genel şartnameler, büyük bayındırlık işlerine ait bütün sözleşmelere eklenmekte olduğundan tamamen sözleşme hüküm ve kuvvetindedirler.

İş kanununda işçilerin hak ve menfaatlerini gözeten hükümler olduktan sonra, sözleşmelere de ayrıca bu yolda hükümler konmasının hukukî neticelerinden en önemlisi şudur :

Yukarıda temas edildiği üzere, iş verenin İş Kanununa aykırı hareketleri iddia edildikte bayındırlık işini yaptıran kamu tüzel kişisinin eli kolu bağlı kaldığı halde, aynı tüzel kişi müteahhitten, Genel Şartnameye aykırı hareketlerini buna uydurmasını bizzat isteyebilir.

Meselâ, Genel Şartnamenin 19 uncu maddesi, müteahhidi, şehir ve kasabalardan uzak yerlerde çalıştırdığı amelenin yiyeceğini temin için gerekli tedbirleri - inhisar halinde olmamak şartıyla - almağa icbar etmektedir. İş Kanununun 27 inci maddesinin B ve C fıkralarında da buna benzer hükümler vardır. Fakat Genel Şartnamede ayrıca sarahat olmasa, amele bu tedbirin alınmamış olması halinde alınması için kendi âkidi müteahhide başvuracak, bu fayda vermezse İş Kanununu

uygulamakla ödevli makamlara teveccüh etmek zorunda kalacaktı. Lâkin yukarıda da söylendiği gibi, bayındırlık işini yaptıran makamın bu halde bizatihi bir rolü olamıyacaktı. Halbûki aynı hüküm Genel Şartnamenin 19 uncu maddesine de alınmış olduğundan, müteahhidin vecibesini yerine getirmemesi, kamu tüzel kişisi ile yaptığı sözleşme hükmünü ihlâl etmesi demektir. Bu halde, kamu tüzel kişisinin müteahhidi, vecibesini yerine getirmeğe zorlaması pekâlâ mümkündür. (Borçlar kanunu, madde 111).

Demek oluyor ki bayındırlık işlerinde, İş Kanununun kaide olarak yalnız iş verenle işçi arasında hukukî bir rabita yaratmasına karşılık, Genel Şartnamenin anılan maddeleri bazı hususlarda iş veren, işçi ve kamu tüzel kişisi arasında adeta üç kollu hukukî bir rabita tesis etmektedir.

İncelememizi bitirirken, Genel şartnamenin, bayındırlık işçilerinin müteahhitler zimmetindeki ücretlerini ilgilendiren aynı mahiyetteki 15 inci maddesi üzerinde biraz durmak isteriz.

Bu maddeye göre ,amele ve işçilerin ellerindeki karneye ve müteahhidin idareye verdiği bordrolara göre kısmen veya tamamen ödenmemiş istihkakları idare tarafından kendilerine ödenerek müteahhidin istihkakından kesilebilir. Yeter ki işçi ve amelenin müracaatı müteahhide bildirilmiş ve müteahhit on gün zarfında borcunu ödememiş veya evvelce ödediğini ispat edememiş olsun.

İş Kanununun 108 inci maddesinin 6 ncı fıkrasında işçilerinin istihkakını zaruret olmaksızın ödemeyen iş verenler hakkında (10) liradan (100) lira hafif para cezasına kadar varan bir müeyyide mevcut ise de, Genel Şartnamelerin yukarıda zikredilen hükmü, işçi ücretlerinin zamanında ödenmesi bahsinde, şüphe yok ki çok daha amelî sonuçlar verebilecek değerdedir. Böylelikle burada da, işçi - iş veren ve kamu tüzel kişisi arasında hukukan üçlü bir rabita doğduğunu, idareye yabancı üçüncü bir şahıs (işçi) ile idare arasında da hukukî bir münasebet kurulduğunu görmekteyiz.

Halı İmâlinde Çalışanların Ekonomik ve Sosyal Durumları

Sadri AKSOY

1 — ÜCRET DURUMU :

A — Genel ücret esası :

Memleketimizin halı dokuyan başlıca şehirlerinde ücret (yapılan iş miktarına göre) tayin edilmekte ve her yerde mikyas olarak (düğüm adedi) esas tutulmaktadır. Gerçi, Demirci, Gördes, Uşak, Simav gibi kasabalarda halı dokuyanlar arasında (gündelik), (haftalık) ve (bir yevmiye, bir ustalık) gibi zaman tabirlerinin de yer tuttuğu görülmekte ise de bu tabirler galat olarak kullanılmakta ve hakikatta böyle bir zaman esası mevcut bulunmamaktadır. Filhakika düğüm adedini hesaplamakta kolaylık olsun diye bu yerlerdeki âmiller bir ölçü kararlaştırmışlar ve 6000 düğüm (bir yevmiye) veya (bir ustalık) itibar edilmiştir. 6000 düğüm ise ancak 60 çift te 50 sıra düğüm yapmaktan ibarettir. Bazı yerlerde (Simav gibi) düğüm fiyatlarının halının cins ve kalitesine göre değiştiği halde bazı yerlerde de (ezcümle Demirci ve Gördes'de) halının kalitesi nasıl olursa olsun işçi attığı her düğüm için aynı parayı almaktadır. Bundan başka itibarî olan (gündelik) vahidi bazı yerlerde farklar arz etmekte ve meselâ Demirci, Gördes gibi yerlerde 6000 düğüm (bir gündelik) sayıldığı halde Uşak'ta 4400 düğüm (zir gündelik) sayılmaktadır.

B — Ücret miktarları :

1945 yılı ortalarına doğru batı Anadolu'nun başlıca halı dokuyan şehirlerinde

yapılan incelemelerde ücret miktarları şu suretle tesbit olunmuştur :

Halı bölgesi	Mikyas	Krş.
İsparta'da	6000 düğüm için	75
Demirci'de	" " "	50
Gördes'de	" " "	30-35
Simav'da	" " "	40-45
Kula'da	" " "	37,5
Uşak'da	4400 " " [1]	55-60

Yine aynı yıl yapılan incelemelerde, İkinci Cihan harbinin başladığı ve devam ettiği yıllarda halı işçilik ücretlerinin aşağıdaki tabloda gösterildiği şekilde arttığı anlaşılmıştır :

	1939	1940	1941	1942	1943	1944	1945
İsparta'da	15	18,75	25	30	50	60	75
Demirci'de	15	15	25	35	50	50	50
Gördes'de	10	15	25	30	35	35	35
Simav'da	12,5	20	30	30	30	40	40

Bu tablodaki ücretler 6000 düğüme göre ayarlanmış olup kuruş üzerindendir.

Bir halı işçisinin hemen bütün halıcılık bölgelerinde 8 saatte devamlı bir çalışma ile (10) bin düğüm atabildiği gözönün-

[1] Yeknazarda Uşak'ta beher düğüme isabet eden para fazla gibi görünmekte ise de hakikat hal böyle değildir Çünkü Uşak halılarında düğüm (ilme) çift atıldığından ve her iki tel sıkıca adüğümlendiğinden 4400 düğümün yapılması vasatî 5 saat sürmekte ve bilfarz Demirci'de de bu zaman zarfında 6000 düğüm yapılabilmektedir. Netice zaman bakımından aynıdır.

de tutulursa, tablodaki ücretlerin artış vaziyetinin bu günkü hayat pahalılığı karşısındaki kifayetsizliği kendiliğinden zahir olur. Her ne kadar İsparta'daki ücret artışı bu gün harpten önceye nazaran beş misli ise de, esasen harpten önceki ücretlerin de az bulunuşu işçilerin geçimini ve terfihini hiç bir zaman sağlamamıştır. Kaldı ki bilhassa İsparta'da halı amillerinin işçilerle ücret hesabını görürken, ücretten kestikleri ve (teamül icabı) diye izaha çalıştıkları % 10 nisbetindeki (takip - aktarma) ücreti yukarıki tabloda gösterilen 6000 düğüm ücreti olan (75) kuruş içinde dahil bulunmakta ve bundan başka çilelerin evlerde yumak haline getirilmesi icabından zamandaki mesai için işçilere ayrıca bir ücret ödenmemektedir. İsparta'da atelye halinde çalışan Sümerbank'ın müessesesinde bu gibi işler ayrı olarak (yumak sarıcı)lara gördürülmekte ve bunlara satatta (12) kuruş ücret ödenerek bazı sosyal yardımlarda bulunmaktadır.

C — Ücret tediye zamanı :

Halı işçiliğinde umumiyetle ücretin tediyesi işin hitamında yani dokunan halının tesliminde yapılmaktadır. Bununla beraber ekseri hallerde amillerin işçilere daha işe başlanmadan önce ve bazan da yapılan iş nisbetinde avans verdikleri ve bu suretle kendilerine bağladıkları görülmektedir. Tabiatıyla bu hal işçiye amillerine daima borçlu durumda bırakmakta ve bu borçlar hiç bir zaman bitmemekte ve daima yenilenmektedir. Avans tediyesi bilhassa halı dokuyan şehrin pazar kurulan günlerinde ceryan etmektedir. Bütün tediye ve mahsup ameliyeleri amilin kendi defteri üzerinde gözükmekte ve bazı bölgelerde hesap sonunda halıyı getirene veya tezgâhın bulunduğu evin sahibine (metre farkı), (arşın farkı) namıyla bahşiş kabilinde ufak bir prim ödenmektedir.

II — SAĞLIK DURUMU :

Halı tezgâhları hemen bütün bölgelerde evlerin en çok ziya alan avlu kısmında

veya bir sundurma altında kurulmuştur. Etraf tamamen açık, yahut yarı açık bir vaziyette bulunduğundan tezgâh başında çalışanlar bilhassa kışın her türlü haricî ve havaî tesirlere fazlasıyla maruz bulunmaktadır. Tezgâhların önünde bir tahta sıra mevcuttur. İşçi bu tahta sırada bağdaş veya dizüstü oturarak halısını dokumaktadır. İşçiler umumiyetle dizüstü oturmayı tercih etmektedirler. Bazı yerlerde tezgâhlar çukur içinde kurulmuştur. Biraz hal ve vaziyeti müsait bulunan kimseler tezgâhlarını evlerinin münasip görülen odalarından birine kurmakta iseler de bu kabil evler pek azdır. Evlerin hemen hepsi sıhhi vasıf ve şartlara uygun olmadığı gibi hepsinin de ayrı ayrı islâhı imkânları bugün mümkün görülememektedir.,

Amillerin, İşçilerin sağlığı ile alâkalı daha ziyade hamiyet ve şefkate dayanmaktadır. Bazı bölgelerde (meselâ İsparta'da Halıcılar Birliği, Demirci'de Halı Amilleri Kooperatifi) işçilerin hastalıkları ile kısmen ilgilenilmekte ise de esaslı bir sıhhi teşkilâtı mevcut olmadığından hiç bir zaman tam ve müsbet bir sonuç elde edilememiştir.

III — HALICILIK İŞİNİN İŞ MEVZUATI KARŞISINDAKİ DURUMU VE ALINACAK TEDBİRLER :

Halıcılık işi memlekette atelye halinde çalışan bir kaç yer müstesna, bir ailenin fertleri veya yakın akrabasının bir araya toplanmasıyla ev içinde yapılmakta olduğundan İş Kanunu'nun 2 inci maddesinin "C" bendindeki sarahat gereğince kanun kapsamı dışında kalmaktadır. Gerçi bazı evlerde yapılan halı dokuma işinde, işin çabuk çıkarılması gereken hallerde, aile fertleri arasına dışardan başka işçilerin de katıldığı görülmektedir. Ancak bu (katılma) takdirinde dahi :

A) Tezgâh başında çalışan işçilerin sayısı pek mahdut olduğundan,

B) Esasen tezgâhların durumu, mahiyeti itibarile yolunda işleyebilmesi için

günde en az 10 işçi çalıştırmayı icabettirmedigiinden,

Yine evlerde yapılan halıcılık işi kanun kapsamına girecek nitelikte bulunmamaktadır.

Bu sebeple halı sanayiinde çalışanların geçim ve sağlık durumunu düzenlemek, terfihini sağlamak ve binnetice çok eski güzel bir Türk sanatı olan halıcılığımızın son harpte kaybolmaya yüz tutan şöhretini tekrar ihya etmek için esash tedbirlerle baş vurmak lâzımgelmektedir. Bu tedbirleri şöylece hülâsa edebiliriz :

1) Halı cinsi ve kalitelerinin menşelerine göre esash bir standardının yapılması,

2) Lüzumlu ve iyi malzemenin temininde dokuyuculara kolaylıklar gösterilmesi,

3) Atelyeler açılmasının sağlanması ve bu atelyelerde bilhassa müşterinin zevkine göre desen imalinin mümkün kılınması,

4) Yün ve iplik fiyatlarının ucuzlaşmasının temini,

5) Usulüne uygun imal edilen halıların damgalanması,

6) Memleketimizde kuvvetli merkezî bir satış teşkilâtının kurulması,

7) Her bölgenin geçim ve yaşayış şartlarına göre halı işçilik ücretlerinin en az haddinin tesbit olunması,

8) İşçilerin hepsinin tezgâh sahibi kılınması ve icabederse devletçe kendilerine sermaye vererek mamullerinin satın alınması,

9) İşçi sağlığını koruyucu tedbirlere baş vurulması, (dokuyucuların sık sık ve mukannen zamanlarda doktor muayenesinden geçmesi, ilâçlarının parasız temini, her bölgede halı işçileri için kurulacak revir, hastahane gibi sağlık kuruluşlarından istifade olunması, Sosyal sigortalardan bazılarının halı işçilerine de teşmili bu meyandadır.)

10) Halı dokuma kurslarının açılması.

İş hayatının düzenlenmesi yolunda önemli tedbirler gerçekleştirilirken halıcılık dâvasında zamanı gelince devletçe ele alınacağına şüphe yoktur.

Devlet Memuru ve Rasyonel Çalışma

Celâl DINCER

Devlet memurunun işindeki başarı derecesi, tesirini ilk önce sosyal ve ekonomik alanda gösterir. Çünkü, her yurtdaşın ya ekonomik veya sosyal bir konuda Devlet Teşkilâtıyla az çok ilgisi, Devlet memurlarıyla görülecek bir işi vardır. Böylece, Devlet memurunun çıkardığı iş, iyi veya kötü sonucu ile, evvelâ toplum hayata intikal eder. Ferd ve dolâyısıyla cemiyet üzerindeki tesir ve tepkileri çabuk olan işlere ait hata ve noksanların fena sonuçları muhite yayılmadan- düzeltilmesine imkân bulunabilir. Fakat bunların, çok defa, Millet ve Devlet bünyesini yıpratmağa başladıktan sonra farkına varılabilenleri, yani tesirleri zamanla meydana çıkanları korkunçtur. Bu bakımdan Devlet teşkilâtında çalışan her insanın dikkat, basiret ve şuur hassaları kuvvetli olmak gerekir. Devlet işlerinin, dereceleri siyeciliğe dökülmesinden ibaret kalır. Ayni dan gözden geçirilip incelenmesi -esas itibariyle- çeşitli işlerin koordine edilmesi maksadına dayanır. Daha doğrusu, Devlet teşkilâtının kuruluş prensibi bu olmak gerekir. Böyle olunca her memurun kendi işini tam ve mükemmel çıkarması beklenir. Ancak, uygu alanında bunun her yerde böyle olmadığı, aynı işin bir kaç elden geçmesine yol açan kadro genişletilmelerine baş vurulduğu görülmüştür. Belirli devlet hizmetlerine ayrılan bütçe ödenekleri olduğu gibi kaldıkça veya pek az bir artış gösterdikçe kadrolardaki insan sayısının fazlalaşması yolu ile devlet memurunun fikir ve tahsil seviyesinin yükselmesine imkân bulunamayacağı aşîkârdır. Bu

takdirde ise kadro genişlemesinin ve aynı işin bir kaç elden geçmesinin biricik tesiri işlerin biraz daha geç çıkmasından, kırtasiciliğe dökülmesinden ibaret kalır. Aynı işin her biri 1x, 2x, 3x, 4x miktarında aylık alan dört memur yerine birisi 3x, öteki 4x aylıklı iki memur tarafından çıkarılışı arasındaki fark -rasyonel çalışma bakımından- büyüktür. Çünkü:

a) 3x ve 4x aylıklı memurların 1x ve 2x aylıklı memurlardan üstün kabiliyette olacakları -prensip bakımından- tabii bulunduğundan işlerin daha iyi hazırlanacağına şüphe yoktur.

b) Dört elden geçecek yerde iki elden geçen iş, en azdan, bir misli kısa zamanda hazırlanacaktır.

c) Daha iyi hazırlanmış işler, daha fazla aylık alması sebebiyle, dakikaları devlete daha pahalıya mal olan üst makam sahibinin de daha az zamanını alacaktır.

d) İmza yetkisini taşıyan makam sahibi, geniş ufuklu çalışmaları için, daha çok zamana sahip olacaktır.

e) 1x den 4x kadar, birer derece farklı, aylık alan dört memurun devlet bütçesinden aldıkları paranın % 43 ü tasarruf edilmiş olacaktır.

f) 1x ve 2x aylıkla geçinemiyen veya devlet memurluğu şerefiyle uygun düşmeyecek bir hayat seviyesi içinde bunalan memur zümresi ortadan kalkacaktır.

g) Kendilerinde 3x ve 4x aylık alan memur seviyesi göremiyenler devlet kapısından ekmek beklemekten vaz geçerek

serbest hayat kapısını zorlamak yolunu tutacaklardır.

Görülüyor ki, bu fark, devlet işlerinde, hem rasyonel çalışmanın hedefi olan ekonomik verimi sağlayacak, hem de -f ve g fıkralarında belirtilen sebeplerle- millî bünyemizin sosyal ve ekonomik kalkınmasında başlıca bir faktör olacaktır. Bütün bu faydaların dışında, kırtasiyeciliğe yer vermeyen, şuurlu bir çalışmanın gelişmesi bile başlı başına bir önem taşımaktadır.

"Az, fakat uz memur" tabiriyle ifade edilebilen bu yolun gerçekleşmesinde her memlekenin özel bünyesinin tesiri olduğu şüphesizdir. Bundan sonra devlet memurluğuna alınacaklarda aranacak vasıfların yüksekliği nisbetinde, daha düşük vasıflı olanların kendilerine ve yurda faydalı işlere atılabilmelerini sağlayacak yeni iş alanlarının açılıp genişlemesi imkânlarına kavuşulmak gerekir [1]. Gerek bu imkânların çokluğunun, gerekse memurluk hayatında ileri kademelere erişme şartlarının daha esaslı bir düzene bağlanmasının bu günkü devlet kadrolarında kendiliğinden bir tasfiyeyi mümkün kılacağı da tabiidir. Böylece, belirli bir zaman gerçevesi içinde devlet memurluğu kadrolarını, "A dan Z ye kadar", şuurlu ve üstün kabiliyetli memleket çocuklarının doldurduğu görülecektir. Bu kadrolarda yer alan ve alacak olan her kesten aranacak vasıflar arasında etraflı düşünme ve gerekeni kendiliğinden bşarma kabiliyeti, vaktinde ve zamanında, tam ve mükemmel iş çıkarma gayreti, en azdan, bilgi kadar önemlidir. Ancak, bu vasıflara sahip her memura da sorumluluğu ile denk bir yetki tanınması, onun verimli çalışabilmesini sağlayacak şartların başında gelir. İnsan denilen yaratığın ruh enerjisini zamanla sifıra indirerek, onu -manivelası başkalarının elinde- bir makine parçası haline getiren yetkisizlik kadar rasyonel çalışma-

yı aksatan faktöre az raslanır. İnsanla makineyi bir birinden ayırt eden başlıca vasıf; insandaki düşünce ve kendiliğinden iş görme kabiliyetidir. Bu kabiliyetin gelişmesine fırsat ve imkân bırakılmadıkça ve hattâ bu imkân yaratılmadıkça insanı bir otomattan farklı görmek mümkün olamaz. Bu sebeple her Devlet memurluğu derecesinin yetki ve sorumluluk sınırının çizilmesine ihtiyaç vardır. Çok defa, yukarısı tarafından emir ve direktif verilmedikçe lüzumlu bir işi ele almayan devlet memuruna yönetilmeyen sorumluluk ile böyle bir işe kendiliğinden sarılan ve fakat, her nasılsa, bir tarafını üst kademeliklerin -bazen de doğruluğu tartışma götüreren ve aksi vaktinde açıklamayan- isteklerine uygun düşüremiyen, bununla beraber faydalı bir hizmet görmüş olan devlet memuruna yönetilen sorumluluğun hazin tecellileriyle karşılaşmıştır. Bunun sebebi, yukarıda belirttiğimiz yetki ve sorumluluk sınırlarının çizilmemiş oluşundadır. Başından böyle bir macera geçen veya geçenleri gören devlet memurlarının -hattâ pek açık olan yetkileri mevcut olması halinde dahi- kendiliklerinden iş görmeye yeltenecekleri umulamaz. Böylece, sorma ve soruşturmalara, yazma ve yazışmalara yol açılarak kırtasiyecilik denilen illet çevresini genişletip gider. Neticede zarar gören ferd ve müessese sayısı arta arta Millet ve Devlet bünyesi sosyal ve ekonomik sarsıntılara uğrar. Her iş için üst kademedeki direktif bekleyen veya ileri sürülecek hiç bir fikir ve mütalea hazırlamaksızın üst kademeye baş vurup emir almayı gelenek haline getiren memur tipinin devlet kadrolarında yeri olmamak gerekir. Örnekleri binde bir olsa bile, her çeşit yetkiyi kendi elinde bulundurmak hevesine düşenlere devlet dairelerinde rastlamanın insana verdiği kaygı büyüktür. Böyle bir hava içinde daha küçük kadroda çalışmak zorunda kalan ve bir devlet memurunda bulunması gereken vasıflara sahip bulunan bir memurda uyanacak ilk duygu, kendi başarısına güvenilmediği ve-

[1] Yeni kalkınma plânımızın bu yönde büyük bir gelişme sağlayacağına şüphe yoktur.

ya kademesinin karşılığı olan otoritesinin kırılmak istenildiği zannıdır. Bu takdirde o memur ya içinde bulunduğu havaya uyarak, fakat benliğinde derin bir kırgınlık duyarak, ruh enerjisi söne söne, pasif bir çalışma tarzına boyun eğecek; yahut, sahip olması gereken yetkiyi elde etmek için çevresini zorlayacaktır. Birinci hale göre çalışma hevesi sıfıra doğru alçalan bir memur tipi; ikinci hale görede, dışlıleri çatırdıyarak çalışan ve günün birinde kırılmaya mahkûm bir makine manzumesi karşımıza çıkar. Halbuki, rasyonel çalışmanın tek yolu her enerjiden mümkün olan en çok verimi elde etmeyi hedef tutan, şuurlu bir iş bölümü düzeni içinde bütün insan ve malzeme kadrosunu tam takatle işe koşturmak.

Yirminci yüz yıl medeniyetini yer yer yıkan son altı yıllık harbin zararlarını telâfi edecek yeni kalkınma hamlelerine muhtaç olan dünyamız yalnız serbest iş adamlarının çalışmalarıyla hedefine ulaşamaz. Devlet ve milletçe kalkınma ve ilerlemede -hele, bizim gibi, Devletçiliği

prensip olarak kabul eden memleketlerde -Devlet memurunun rolü birinci plânda gelir. Yurdumuzun da muhtaç bulunduğu bu kalkınma hamlesinin milletimizi mutluluğa erdirtirebilmesi için Devlet mekanizmasındaki her unsurun, ötekilerle ahenkli bir tarzda, şuurlu ve geniş bir koordinasyonla çalışması gerekir. Bu çalışmalarda, ilk önce Devlet memurunun kendi vicdan denetlemesinin, sonra da Devlet teftiş organlarının kontrolü altında devamı beklenen sonucu verebilir.

Yeni yeni karar ve kanunlarla Devlet memurunun geçim seviyesini yükseltme yolunda gerekli tedbirler almakta bulunan hükümetimizin Büyük Millet Meclisinin onadığı- 4952 sayılı kanunla, doğrudan doğruya Başbakanlığa bağlı bir teftiş kurulu vücade getirmiş olması, Devlet tarafından bu kontrole verilen önemi açıkça belirtmektedir. Bu kontrolün Devlet mekanizmamızın en verimli, en rasyonel şekilde çalışmasını sağlayacak yeni yeni tedbirlerin alınmasına imkân vereceğine şüphe etmiyoruz.

Çırak Yetiştirmede Öğretici Ustanın Atelye ve Avadanlıkların Rolü

Ihsan ATABARUT

San'at öğretimi yalnız ferdin değil aynı zamanda cemiyetin refahı bakımından da önemlidir. O, teknik olduğu kadar ahlâkî bir dâvadır. Bu dava çırağın san'atta başarılı olarak yetişmesiyle çözülmüş sayılamaz. Geleceğin işçisi herşeyden evvel sağlam karaktere sahip dürüst bir insan olmalıdır.

• Çırağa sadece san'atın inceliklerini öğretmekle yetinilmediği, ona ayrıca meslek ahlâkî, meslek terbiyesi aşılandığı, insanî hasletlerinin gelişmesi hususunda gayret sarfedildiği takdirde çırak yetiştirme dâvası gerçek amacına ulaşmış, bütün bunlara bir iş disiplini de katılınca başarılı bir işçi, faydalı bir yurttaş yetişmiş olur.

Meslek ahlâkî haklarla birlikte vazifeleri de tanımayı emreder. İş hakkı, hayat hakkı gibi insanî haklara sahip olmak bazı vecibelerin yerine getirilmiş bulunmasını gerektirir. Hak yaratıcı, hak doğurucu vazifelerin başında ise çalışma gelir. İşin vazife olarak yapılmasının bir külfet bir yük olmadığı gerçeğini işçiye genç yaşlarda aşılacak lâzımdır. Çıraklık devrinde iken işçinin haklarını hakkaniyetle karşılamakla bu yolda ilk adım atılmış olur.

ÖĞRETİCİ USTA : Şerefli olduğu kadar da güç ve sorumluluğu ağır olan çırak yetiştirme işinin bütün yükü öğretici ustaların omuzlarına yüklüdür. San'atının ehli olan her ustanın öğretici usta olabileceğini sanmak ve gençleri san'atta yetiştirebileceğine inanmak garip ve yanlış bir düşüncedir. Öğretici usta seçilirken, tayin edilirken onun sadece meslekî bilgi ve kabiliyetinin gözönünde tutulmaması, onda

teknik bilgi ve kabiliyetten başka öğretim kabiliyeti, hafıza, kavrama ve anlayış kabiliyeti, meslek aşkı, nefse güven gibi bazı meziyet ve hasletlerin de aranması lâzımdır.

Her öğretimde ağırlık merkezini terbiyenin teşkil ettiğini, insanın ahlâkî değerinin herhangi bir bilgi, hüner ve kabiliyetinin kat kat üstünde tutulması icabettiğini kabul etmek gerekir. Şu halde öğretici ustanın meslekî bilgiler yanında ahlâkî meziyetlere, pedagojik bilgi veya istidada sahip olması şarttır.

ÇIRAK : Modern meslek öğretiminde sadece öğretici ustanın ehil olması da kâfi gelmez. Çırağın her bakımdan öğreneceği san'ata, intisap edeceği mesleğe elverişli durumda bulunması da lâzımdır. Bu hususu öğretim işinin ilk günlerinde başlamak üzere dikkatle kovuşturmak gerekir. Böylelikle bir taraftan boş yere emek sarfedilmemiş diğer taraftan ise yüksek bir randımana ulaşmak imkân içine girmiş olur. Bu elverişliliği "doktor muayenesi, psikolojik sınavla,, tayin etmek hiç de güç değildir.

İlkokuldan ayrılmış ve çırak olarak bir öğretici ustanın yanına verilmiş olan gencin başarılı bir işçi olarak yetişebilmesi onun şahsî kabiliyetini san'tında değerlendirebilmesi herşeyden evvel çalışkan ve itaatli olmasına bağlıdır. Bizzat yapacağı işlerden duyacağı sevinç onu içten tatmin

[1] Dr. Hanns Spreng'in Berufsschulung und Berufserziehung adlı eserinden faydalanılmıştır.

edecek, mesleğine karşı hevesini ve bağlılığını gün geçtikçe arttıracaktır.

ÇIRAK ATELYELERİ : Her atelye çirak yetiştirmeye elverişli değildir. San'at ve sınaî mesleklerde çirak yetiştirmede muvaffakiyete ulaşmak için çırağın plânlı olarak işe başlatılması lâzımdır. San'atkâr usta çırağını bizzat yetiştirir. Eğer varsa kalfalarından birisini bu işle görevlendirir. Bu gibi küçük atelyelerde çirak o mesleğin geleneklerine göre yetişir. İş zamanında atelyede çalışır. Ustanın, kalfanın ufak tefek hususî işlerini de o görür. Orta ve büyük işletmelerde 6 - 10 çirak için özel bir atelye ayrılmış olması lâzımdır. Bu yerin sadece bu maksat için tanzim edilmiş bulunması da şarttır. Çırakların işçiler arasına katılması mahçubiyetlerden sarfınazar, daha birçok zararlar doğurabilir. Fabrika atelyelerinde sadece kalifiye işçi bulunmaz. Çirak en iyi işçiyi taklit edeceği yerde farkına varmadan orta çaptaki işçilerin kötü âdetlerini de kapabilir. Eğer durum bir çirak atelyesinin ayrılmasına ve düzenlenmesine müsait değilse büyük atelyenin bir kısmını tahta perde ile ayırmakla da yetinilebilir.

Çirak atelyeleri temiz, aydınlık, havalandırılması, ısıtılması kolay, ferah olmalıdır. Duvarların koyu kahverengine boyanmaması lâzımdır. İç sıkıcı kül rengi de kullanılmamalıdır. Çalışılan yerin ferah olması, işin hevesle ve neş'e ile başarılmasına yardım eder. Çirak atelyesinin badana ve boya işlerini çıraklar kendileri yapabilirler. Bir tornacı, tesviyeci çırağının çirak atelyesinin tavanını beyaza badana etmesi, duvarlarını ve kapılarını açık renge boyaması ona hiçbir zarar vermez, hattâ onlar kendi yaptıkları işe daha fazla dikkat ederler, onu daha itinalı kullanırlar.

AVADANLIKLAR : Ekseriya çıraklara kullanılmaz hale gelmiş aletler tahsis edilir. Halbuki çıraklara verilmesi doğru olan aletler en iyi aletlerdir. Bu kaideye riayet etmemegi âdet edinmiş olan ustalarla devamlı olarak mücadele etmek lâzımdır. Bundan başka âletlerin, kullanacak şahsın yaşına ve kuvvetine göre seçilmiş

olması da şarttır. Meselâ daha hafifleri aynı işi görürken çırağın eline neden en ağır çekici vermelidir? ağır çekicinin o işde kullanılan mutat çekiç olduğu ileri sürülebilir. Fakat onun çıraklığın ilk günlerinde de kullanılması şart mıdır? Genç, körpe vücutların adelelerini, mafsallarını bu gibi ele avuca sığmaz âletlerle sertleştirmek doğru mudur? Mutat olan âletleri çıraklığın ikinci, üçüncü yıllarında yani yeter derecede kuvvetlendikleri zaman kullanırlarsa yine kâfidir.

MAKİNALAR : Avadanlıklar için yazdıklarımız makinalar için de yürürlüktedir. Mağazalarda yıllarca bekçilik etmiş veya atelyelerde çalışa çalışa miadını doldurmuş, hurdaya ayrılmış demode makinalar doğruca çirak atelyelerine göç ederler. Bu gibi makinalarda çirak hiçbir zaman hassas iş yapmağı öğrenemez. Eğer çıraklara iyi makineler verilecek olursa onlardan ileride hassas iş beklenebilir, alınabilir. Kusurlu bir torna tezgâhı ile usta bir işçinin hayret edilecek derecede hassas iş çıkardığı çok kere vakidir. Fakat bu gibi ustalıkları bir çıraktan bekliyemeyiz. Çırağın kötü bir işin kabahatını makinaya yüklemeye alışmasına "bu hurda ile adam akıllı iş yapılır mı," gibi ümitsizliği ve kayıtsızlığı ifade eder sözler sarfetmesine katiyen meydan vermemelidir.

İyi işçi yetiştirmek için öğretici ustaların iyi seçilmesi, iyi iş içinde iyi âletlerin esirgenmemesi şarttır. Aletlerle makinaların kalitesinin çırağın başarısına uygun olması icabedeceği aşîkârdır. Temizliğe dikkat etmelerini arzu ettiğimiz işçileri çıraklık devirlerinde temiz yerlerde çalıştırmalıyız Aletlerini dikkatle kullanmaları üzerinde ısrarla ve hassasiyetle durmalıyız. Eğer onları ehliyetsiz ustalara emanet eder ve onlara eski püskü eğeler, ağızları testereye dönmüş rendeler, kırık dökük avadanlıklar verirsek iyi yetişmemelerinin kabahatını onlarda değil kendimizde aramamız lâzımdır. Çirak soyunma ve yıkanma yerlerinin temizliklerine de tıpkı çirak atelyelerinde olduğu gibi ihtimam göstermeyi kat'iyen unutmamalıdır.

Türk Dili Üzerindeki XIV Yıllık Çalışmalara Kısa Bir Bakış

Kadri Kemal KOP

Türk Dil devrimi tarihinde unutulmaz bir ad bırakan Dil Encümeninden sonra, Türk Dili Tetkik Cemiyetinin ilk temelleri, Büyük Atatürk tarafından 12. Temmuz. 1932 günü Dolma Bahçe sarayında atılmıştır.

O vakit Atatürk. bu kurumu şu suretle vasıflandırmıştı:

— Bugünkü ve yarınki en güzel medeniyeti kemaliyle kavrayabilecek şiveli ve ahenkli bir ifade vasıtası haline getirmeyi iş edinmesi gereken bir kurum..”

Dil, bütün bir milletin mali olduğuna göre, kurum çalışmaya başlamazdan önce bu yolda onun düşündüğü ve dilediği araştırma ve yükseltme kol ve yönlerini belirtecek bir kurultayın toplanması da yine bu maksatla gerekli görüldü. Bundan sonra 26. Eylül 1932 den 5 Ekim 1932 ye kadar süren ilk Dil Kurultayı, Dolma Bahçe sarayında toplanmış ve kurultay, çok eski devirlerdeki Türk Dili üzerinde ilk millî şuurun oyanışını belirten yüksek önemde bir kültür hareketi olmuştu.

Bu, Birinci Dil Kurultayı'nın programında Türk Dili'nin yeryüzü dilleri arasındaki yerinin tayini, dilimizin en yeni ve medenî ihtiyaçları karşılayabilecek bir olgunluğa erdirilmesi amacı yazılı bulunuyordu. Bu yüksek amaç göz önünde tutulmakla beraber, daha o günden Türk Dili'nin başka bir çok dillere etki yaptığı da ayrıca belirtilmiş idi.

Bundan sonra Türk Dili'nin zenginliğini arayıp bulma, onları toplayıp yazıda kullanma gayreti başlamakta ve bu suret-

le kurultay'ın özellikleri arasında yazı dilinde bir karara varma ve durulma devrinin de açılmış bulunduğu göze çarpar.

Bütün bu hareketlere uğurlu bir başlangıç sayılan ve gerçekten kurucu bir toplantı halini alan Birinci Türk Dil Kurultayı'nın o zaman kabulettiği programa göre iki yandan çalışılmağa girişildi:

Bir yandan Türk Dili'nin ilmi mahiyeti ve dünya dilleri arasında ki yeri üzerinde akademik araştırmalar yolu tutulduki, bundan Dil Filolojisi doğmuştur.

Bir yandan da âmelî olarak yazı diliyle konuşma dili arasındaki uçurumun elden geldiği kadar doldurulması ve halk için yazılan yazıların bütün yurttaşlara maledilmesi suretiyle faydalanmalarının sağlanması yollarının araştırılmasına çalışıldı. Dil Devrimi isterlerinin daha geniş bir surette uygulanması ve Türkçeleştirmenin bir alışkanlık haline getirilmesi gibi iki önemli olay da, bu devrin beliren özelliklerini göstermektedir.

İşte, Türk Dil devriminin ve Türk Dil çalışmalarının bütün çizgileriyle ortaya çıkmasını sağlayan ve Türk Dil Kurumu çalışmalarının anahtarlarını veren bu tarihi toplantı günü, böylece Cumhuriyet tarihimize, Ulusal Dilciliğimizin inkılâp bayramı olarak geçmiş bulunuyor. Türk Milleti için, Dil bayramı demek, gerçekten millî bir bayram demektir. Çünkü; Dil, bir milletin hüviyetidir.

Bundan sonra 18.8.1934 cumartesi günü ikinci ve 24.8.1936 pazartesi günü de üçüncü Türk Dil Kurultayları Dolma

Bahçe'de toplanarak Türk Milletinin içinde daima yanan dil ateşine hız vermiştir.

Birinci ve İkinci Kurultaylar arasında geçen iki yıl içerisinde Türk Dil Kurumu oldukça geniş başarılar kaydetti; İkinci Kurultay, bu iki yıllık kurum çalışmalarının verimleri üzerinde daha geniş bir kavrayışla maksadı plânlama imkânını buldu. Çünkü; artık ölçüyü genişletmek ve gayreti hızlandırmak zor olmayacaktı.

Üçüncü kurultay, böylece aydınlanmış olan durum üzerinde kısaca durarak birde dil felsefesi yapmanın gerektiğine inanmıştı. Bu Kurultay'da kendi dilcilerimizden başka, ayrıca on beş yabancı dil bilgininin de bizimle beraber çalışmak üzere yer almış olduklarını görüyoruz.

Dördüncü Kurultay, matemli günlere rastladı; Türk Dil Kurumu'nun büyük kurucusu artık aramızda değildi. Ardı sıra İkinci Cihan Savaşı da başladığı için bu Kurultay vaktinden ancak üç yıl sonra toplanabilmişti. 10.8.1942 pazartesi Ankara'da Dil ve Tarih - Coğrafya Fakültesi salonunda toplanan Dördüncü Dil Kurultayı, gine evvelki Kurultaylar gibi tam anlamda Ulusal bir harekettir. Devlet Başkanı, Meclis, ve Hükümet bu Kurultay'ın da içindedir. Ve bu Kurultay'ın başlıca vasfı, Türk Dil çalışmalarının tamamıyla Millî Eğitime maledilmiş olmasıdır.

Bu kurultay'ın özelliklerinden biri de, ilk defa olarak Türkiye Cumhuriyeti'nin Başkendi bulunan Ankara'da toplanmış olmasıdır. Bu münasebetle şunu da hatırlatmak isteriz ki, Türk Dil Kurumu'nu kuran aziz Atatürk, Dil ve Tarih - Coğrafya Fakültesi plânlarını gördüğü sırada konferans salonunun kaç kişi alabileceğini sorumu, altıyüz kadar alabileceği söyle-nince; Hayır, olmaz: bin kişilik yapınız. Ben bu kurultay ve kongreleri orada toplayacağım.." demişti.

Dördüncü Kurultay, Türk Dil Kurumu'nun artık dilcilik devriminin her alanında çalışabilir bir hale geldiğine inana-

rak kendisinden bir sözlük ve gramer istedi.

26. Kasım. 1946 tarihinde Ankara'da Dil ve Tarih - Coğrafya Fakültesinde toplanan Beşinci Türk Dil Kurultayı, Dil Kurumu'na daha geniş ölçüde ödevler vermiştir; Türk Dil Bayramı dolayısıyla gazete ve dergilerimizde yayınlanan çalışma programı, işte bu inancın ve güvenin bir belgesi olarak dikkati çeker.

Ve işte, bütün bu izahlardan anlaşıldığına göre Kurultaylar, amaca götüren yolun üzerindeki hesaplaşma, denetleme ve yöneltme durakları olmak bakımından bunlardan elde edilen faydalar çok geniş olmuştur. Ve bütün Kurultaylarda öteden beri süre gelen aralıksız çalışmalar ve milletçe bu devrimin gereklerine uygun olarak esirgenmiyen asıl ve yaratıcı iş birliği ile elde edilen başarılı sonuçlar karşısında geleceğe güvenle bakmak artık tabii bir zihniyet haline gelmektedir.

Hatırlardadır ki, devrimler Türkiye-sinde ana dilimizin araştırması yolunda girilen ilk sistemli hareket 17. şubat. 1929 da başlıyor. Bu tarihte Ankara'da yetkili kimselerden kurulan bir komisyon, bir söz kitabı yapmağı sağlamaya koyulmuş-tu. 9.8.928 de yapılan alfabe inkilâbı ile de zaten dilimizin kolayca yazılıp okunabil-mesi yoluna gidildiğinden Osmanlıca'yı olabildiği kadar Türkçeleştirmek bunu halk arasında geniş ölçüde yaymak imkânları bu suretle her yıl biraz daha zenginlik kazanmağa sebep olmuştur. Unutmamak gerektir ki, Türk Dil inkilâbı büyük Türk devrimlerinin bir parçası olarak yarınki çocuklarımıza yüksek ve millî bir dil anlayışı zihniyetini getirmiş bulunuyor; Türk dili zengindir ve bununla bir bilim dili yapılabilir.. İnancı, bütün dil Kurultayları ve Dil Kurumu çalışmalarına hakim olmuştur.

Türk Dil Kurumunun şimdiye kadar sürüp gelen ana çalışmalarına, dilimizin yapısına ve tarih boyunca olan gelişmele-riyle ilgili bilimsel denemelere gelince; bunların yurdumuzda genel dil bilgisinin

yalnız tanınmasına değil, Öztürkçemizin ulusal bakımdan canlandırılıp yeniden kurulmasına da hizmet ettiğini söylemek gerektir. Bu amacı doğru yöneltilecek çalışmalar, dilimizin gerek yurdumuzda ve gerekse yurdumuzun dışında bugün ve geçmişte gösterdiği türlü varlıkları toplamak, incelemek, yaymak ve onun çeşitli özelliklerini araştırmak yollarına kadar derece derece kendini göstermektedir. Bugün varılan sonuçlar umduğumuzun üstünde belirmiş bulunuyor; Türk Dilinin tarihçe tanılan ve yazılı belgelere dayanan zamanlardan çok önceki devirlerde varlıklı bir dil olarak, yer yüzünde yayılmış ve birçok dillere ve dil gruplarına kaynaklık etmiş olduğu günden güne daha iyi anlaşılmakta ve bunun tarih ve dil bakımlarından tanıtıları ortaya konulmaktadır. Geçenlerde bir arkadaşım bana bu yolda orijinal bir misal verdi: Kendi incelemelerine göre birçok Türkçe kelimeler Sırpçaya alınarak Slav dili kaidelerine göre kurallandırıldıkları anlaşılmaktadır. Tabii buna benzer birçok misaller de vardır. Binaenaleyh bütün bu bakımlardan gelişmekte olan Türkiye dışı Türk diyelekleri üzerindeki akademik araştırma ve çalışmalar, başlıca üç bölüm üzerinde süre gelmektedir:

1 — Genel olarak hemen bütün diyelekleri kapsayan sözlükler üzerinde;

2 — Türkçemize yakın diyelekleri kapsayan sözlükler üzerinde;

3 — Türkçemize uzak diyelekler sözlükleri üzerinde..

Bu suretle belli hedeflere doğru yöneltilmiş süre gelen bu çeşitli çalışmalar arasında Batı ve Doğunun değerli yazar ve bilginlerine ait çeşitli eski eserlerin tercüme, tıpkıbasım, yazımıza çevirme ve yayımları Türk Dil Kurumu tarafından yapılmış ve yapıla gelmekte bulunmuştur.

Batı Lengüistisinin ana kitaplarından bir çoğunun aydınlatıcı tercüme ve yayımları da bugün Türk Dil Kurumunun ana çalışmaları arasında yer almış bulun-

yor. Gerek bugünkü dilin varlıkları ve gerekse eski dil haznemiz üzerinde yapılan araştırmaların verimi olmak üzere de Dil Kurumu bugün üç büyük sözlük hazırlama yolundaki zengin çalışmalarına ara vermeksizin devam etmektedir:

1 — Türkçe Sözlük,

2 — Lehçeler Lûgatı,

3 — Büyük Türk Kamusu..

Bunlardan başka, Türkçe Sözlüğün arkası alınır alınmaz, biri Fransızcadan Türkçeye, öteki de yine Fransızca esas olmak üzere terimoloji ve teknoloji sözlüğüne ait iki büyük sözlük üzerinde de ilk hazırlama çalışmalarına başlanmış ve bir hayli da ilerlemiş bulunmaktadır.

Yurt dışı Türk lehçeleri üzerindeki araştırmalara Kurumca verilen önemin daha büyüğü ve geniş kendi öz yurdumuzun ileri Türkçesine yöneltilmiş bulunuyor. Başka lehçeleri ancak kendi dillerinde yazılmış veyahut Avrupa bilginlerince hazırlanmış sözlük ve kitaplardan bulabildiğimiz halde Türkiye Türkçesini hem yedi yüz yıllık kitap varlığı, hem de canlı halk konuşmaları üzerinde incelemek imkânları da elimizde bulunuyor. Bu münasebetle Türk Dil Kurumunun ileride yapacağı;

1 — Yaşıyan yazı dili kelime haznesini,

2 — Metinlerin kapsadığı eski kelime haznesini,

3 — Türkiye diyelekleri kelime haznesini..

İçine alan (Büyük Türk Sözlüğü) için başlıca gereçlerin hazırlanmasına girişilmiş bulunmaktadır.

Bütün bu çeşitli çalışmalarla birlikte Türkçede söz yaratmaya yarayan (Ek) ler dergisinin de hazırlanması devam etmektedir.

Dil Kurumunun Lûgat kolu, ileride yapılacak olan büyük diyelekler sözlüğü üzerindeki çalışmalarına ara vermeksizin devam etmektedir. Kelime yapma yolun-

da taklitlerin en çok tehlikeli olduğu düşünülerek, bu konuda millî dilin benliğine dalmak suretiyle çalışmanın başlıca şart olduğu her vakit ve dikkatle gözönünde bulundurulmak suretiyle amaca doğru yol alınmaktadır.

Derleme işlerinin başında Söz Derleme dergisinin basımı sona erince, Türkçe Halk Bilgisi dergisini hazırlamak üzere şimdiden işe başlanmıştır. birlikte gelişmekte bulunan Türk Dili Filolojisi çalışmaları da şimdiye kadar ol-
bulunuyor. Bu alanın, gelecekte zengin bir verim kaynağı olacağı yolundaki ümit ve güven gittikçe kuvvetlenmektedir.

Lengüistik ve Etimoloji alanında şimdiye kadar sürüp gelen çalışmalar arasında etimolojide bir çok kelimenin fişlendiği kök ve ek çözümlerinin yapıldığı ve bunların asılları üzerindeki çalışmalara devam edildiği dikkati çeker. Genel Lengüistik yolunda gösterilen gayretler sonunda "Dil, diller ve dilcilik" adı altında ve Genel Lengüistik esaslarını bir araya toplayan büyük bir eserin hazırlanmasına girilmiştir. Genel Lengüistik metotlarının bizde de kökleşmesi maksadiyle son yıllarda yabancı dillerden birçok eserlerin Türk Dil Kurumu tarafından dilimize çevrilmiş olduğunu görmek insana büyük bir haz ve güven vermektedir. Bu arada üzerinde dikkatle durulan bir mesele de, özel lengüistik çevresi içinde bir: "Türkoloji" tarihinin hazırlanmasına başlanmış olmasıdır. Büyük Türkolog (Bang) in Türkolojiye ait bütün kitaplarını ve yazılarını bir araya toplamak işi de bitmek üzeredir. Bunlardan "Türkoloji mektupları"nın dilimize çevrilmesine başlanmıştır. Terim işlerinin son üç yıl içinde en verimli bir gelişim devresine girmiş bulunduğu hakkındaki haberi Beşinci Türk Dil Kurultayında dinlemiş olduk. İlk öğretim terimleri üzerinde oldukça geniş bir çalışma yapılmıştır. Sonradan orta ve yüksek öğretim terimlerinin edebiyat, tarih, coğrafya, musiki, felsefe gibi henüz sona ermemiş kısımlarının tamamlanması yolunda sıkı bir

çalışma dikkati çeker. Bundan başka Dördüncü Dil Kurultayı kararlarına uyularak terimlerde uluslararası sözlerin anlam ve gerçek değerleri üzerinde önemle durulmuş, bu yolda esaslı bazı incelemeler yapılmıştır. Terim üzerindeki çalışmaların bir taraftan Millî Eğitim Bakanlığı ve öte yandan da üniversiteler bilim kurullarıyla sıkı bir surette iş birliği halinde gelişmiş olduğu dikkati çekmektedir.

Dilimizin gramerinin yapılabilmesi yolundaki özel çalışmaların en ilmî bir yolda ilerlemekte olduğuna şüphe yoktur. Dilimizin kurallarıyla ilgili eserler üzerinde geniş bir incelemeye girilmiştir. Elde bulunan bütün gereçler bir araya getirilerek ve yurdun tanınmış dil ve dil bilgisi erleriyle iş birliği yapılarak Türkçemizin yirminci yüzyıl gramerini hazırlamak üzere gereken ölçüde işe başlanmış olduğunu kaydetmek faydalı olur. Çeşitli deneme ve araştırmalardan bugüne kadar elde edilen sonuçlara bakılırsa, yakın bir gelecekte Türk Dil gramerinin Türk dili dehasına en uygun bir yolda yapılarak ilk eserin ortaya konabileceğini ümit etmek, yerinde bir hareket olur, sanırım.

Türk Dil Kurumunun kitaplığında şimdi tekrar bulunması güç olan bir çok ana kitaplar mevcuttur. Bunların çoğu ve benzerleri Türkiyede henüz başka bir bilim kurumunda bir araya getirilebilmiş değildir. Öte yandan da kütüphanelerimizi dolduran yazma, basma, eski ve yeni binlerce kitaplar arasında asır asır dilimizin yazı varlıklarını ve bunlardaki ses, şekil, anlam, dizim değişmelerini gösterecek clanlarını seçip bunlar üzerinde bir tarama yapmak işi 1935 yılından beri Dil Kurumunun sürüp gelen başlıca çalışmaları arasında yer almış bulunmaktadır.

Ve işte, yukarıdan beri verile gelen bütün bu izahlardan anlaşıldığına göre Türk Dil Kurumunun bir bilim akademisi göreviyle ileri götürmeğe uğraştığı ve plânlamış bulunduğu bütün bu çeşitli çalışmalar arasında dil devriminin yürütülmesi ve başarılması gibi ulusal bir görevi

Ayvalık Bölgesinde İşçilik

Fahri DALSAR

Ötedenberi, Türkiye'de işçi meselesi üzerinde durulunca, toprakla makina arasında istikrar bulmamış bir çalışmadan bahsedilir. Bazılarına göre böyle bir istikrarsızlık iyidir, bazılarına göre de iyi değildir. İyidir, çünkü, işçi kendisi için gerekli olan en mühim maddeleri topraktan kazanıyor, sonra boş zamanlarında, makinelerde ve madenlerde çalışarak kendisine fazla bir gelir temin ediyor. İyi değildir, çünkü, bu istikrarsızlık içinde bilhassa sanat ve maden işleri kendilerine gerekli olan devamlı ve usta işçi tedarik edemediklerinden, istihsal kabiliyetleri diğer memleketlerden düşük oluyor, maliyet yükseliyor.

burada çeşitli bakımlardan açıklamış oluyorum. İçinde bulunduğum dil devrimine ait verimleri toplama zamanının pek uzak bulunmadığını söylemek, yerinde bir hareket olur, sanıyorum. Bu yolda hep birlikte ve milletçe beraber çalışmak, bu verimi hem tezleştirmekte hem de artırmaktadır.

Kanaatimve, bugün kuruluşunun 14 üncü yıl dönümünü atlayarak 15 inci yaşına giren Türk Dil Kurumunun on dört yıldan beri elde etmiş olduğu sonuç ve başarıları sağlıyan sebepleri şu üç durumda mütalea etmek gerçeğe en yakın bir düşünüş olur:

- 1 — Çalışmalarında bilgiyi rehber edinmiş olmak,
- 2 — Programlı ve sistemli çalışmak,
- 3 — Çalışmalarına bıkmadan, usanmadan ve ara vermeden devam etmek.

Böyle bir durumun birinci şekli bir hakikattir. Yâni, Türkiye'de işçilik hayatı istikrarlı değildir. Başka memleketlerin işçi hareketleriyle bizim memleket işçiliğinin hareket nisbetleri karşılaştırılacak olursa hayret veren bir netice elde edilir. Meselâ, yabancı memleketlerde işçi hareketlerinin mevcut işçi sayılarına nisbeti en çok yüzde on olduğu halde, bizde bu nisbet yüzde 40 ve bazen 50 dir.

Memleketimizde ancak büyük ve resmî işyerleri, işçilerinin girip çıkma sebeplerini tesbit etmeğe çalışmakta, diğerleri bu ihtiyacı duymamaktadır. Resmî işyerlerinin tesbit ettikleri işçi hareketleri de istenilen evsafı haiz değildir. Askerlik, hastalık, kısım değiştirme, evlenme... gibi sebeplerden sonra (vesair sebepler...) adı altında, işinden çıkanlar en büyük yekûnu teşkil etmektedir.

Bu yazımızla, mevcut işçilik hayatımızın düzenli bir hale getirilmesi için, Türkiye'deki işçiliğin bilinmesine doğru neler yapabileceğimizi tesbit etmek istiyoruz. Bir memleket meselesinin yoluna konması için tanzim edilen yasalar ne kadar kuvvetli olursa olsun, tatbik edilecek hâdisenin mahiyeti ile kaynaşmış olmazsa, elde edilecek neticeler daima istenildiği gibi çıkmaz. Maliyecilerden birisinin dediği gibi, **(En iyi vergi, Halkın vermeğe alışık olduğu vergidir...)** prensibi işçilik meselesinde en iyi de şöyle ifade edilebilir : **En iyi işçilik, halkın alışık olduğu işçiliktr.**

Türkiye'de işçilik meselesinin bir düzene konması hususunda, mevcut alışılmış usulün tamamen dışına çıkmıyarak, yeni

vaziyetler yaratmanın daha elverişli olacağına inanıyoruz. Bu maksatla, kaabil olduğu kadar, muhtelif bölgelerdeki çalışma usullerini tesbit ederek, genel hükümleri bu usulelerden çıkarmanın faydalı olacağını kabul ediyoruz. Bugün Türkiye'nin muhtelif bölgeelrinde kurulmuş olan Çalışma teşkilâtının mevcut elemanlarıyla bu usullerin, belli metodlara göre tesbit edilmesi yerinde bir hareket olacaktır.

İş Müfettişi olarak çalışan arkadaşların, kendi işleri arasında böyle bir çalışmaya da ehemmiyet vermeleri temin edilirse, istenilen neticeler en kısa bir zamanda elde edilmiş olur.

Düşüncelerimizi bir misalle aydınlatabilmek için, Ayvalık bölgesinde, zeytin işlerinde çalışan işçilerin durumu üzerinde yaptığımız bazı müşahedeleri buraya nakletmek istiyoruz. Edremit, Ayvalık, Burhaniye ve Küçükkuyu çevresini ihtiva eden bu müşahedelerde, sırasıyla, zeytinlerin toplanması, fabrikalarda işlenmesi, işleme sırasında işçilerin ücret meseleleri, işçi hareketleri ve bunlardan doğan neticeler, işçilerin sağlık durumu, zeytin çıkarma mevsiminde işverenlerin karşılaştıkları zorluklar ve bu zorlukların önlenmesi için düşünülen tedbirler vardır. Sadece müşahade safhasına aid olan bu meselelerin malî, ekonomik ve sosyal bazı gözle görünmiyen tarafları vardır ki, biz burada ancak birinci meselelerle meşgul olacağız.

1 — Zeytin mevsimi : Ekim ayının ortasından itibaren başlayan zeytin işleri Şubat ayının ilk haftasına kadar devam eder. Bu zaman zarfında büyük bir çalışma vardır. Türkiye'de zeytin işlerinin çoğunun bu bölgede toplanması, bilhassa işçilik bakımından bazı sıkıntıları olmaktadır.

Şurasını işaret edelim ki, bu sıkıntılı günlerin, işçi ve işverenler tarafından görünüşi aynı değildir. İşçiler için vaziyet şöyledir :

Sonbahar ekimini yapmış veya yapmamış olan civar halkı ve kasabalardaki bir çok kimseler, ister istemez, kendilerini

bu işe vermektedir. Geçici olan bu iş mevsiminden istifade etmek lâzımdır. Zeytinlerden yağ çıkarılması işi bir kaç safhayı ihtiva eder. Bu safhalardan birincisini (zeytin toplama) teşkil eder. Zeytinlerin toplanması işinde işçiler tek başlarına çalışmaya talip oldukları gibi, daha ziyade, toplu bir halde çalışmayı üstün tutanlar ekseriyeti teşkil eder. Toplu şekilde çalışan işçilere (TAYFA) denir. Bugün, modern memleketlerde (Sendikalar) halinde birleşen işçiler burada tabii bir halde birleşirler ve kendilerini temsil eden bir veya iki kişinin idaresine teslim ederler. Tayfa başları, kendi başlarına işverenlerle temas gelir, belli bir anlaşmaya vardıldıktan sonra adamlarıyla gelip o işe başlarlar. Eğer işçi, tekbaşına işe gelmişse, tek başına ayrılabilir, fakat tayfa halinde gelenler ayrılamazlar. Bununla beraber, bir tayfanın reisi olmak kolay bir iş değildir. Ötedenberi bu işin içinde bulunmak, işçilerin haklarını koruyacak kabiliyette olmak, aldığı paraların hesaplarını doğru olarak vermek, işçilerin şahsî işlerine yardım etmek reislerin ödevleri arasındadır. Fakat hakikatte bunun yüzde yüz böyle olması icabetmez. Yıllardanberi tayfa reisliği yaparak bunu kendisine meslek edinen kimseler vardır.

İşverenler için, zeytinlerin tam vaktinde toplanıp fabrikaya yollanması lâzımdır. Her işveren, elinden gelen en büyük fedakârlıkla, işlerini biran önce bitirmek ister. Bu yüzden, işçi ve işverenler arasında çok çabuk değişen anlaşma ve bozuşmalar olmaktadır. Herhangi bir yerde çalışan işçi, başka bir yerden az bir ücret farkı alacağını anladığı gün hemen yerini terk etmektedir. Bundan dolayı, işverenler bilhassa zeytinlerin toplanmasını tayfa reislerine bırakmakta fayda görüyorlar ve teker teker işçi almak istemiyorlar.

Zeytin işlerinde (toplama işleri) toprakla ilgili olduğu için tarım işleri arasında görülmekte ve bu yüzden İş Kanunu'nun dışında kalmaktadır. Bununla beraber, zeytinciliğin bu safhası oldukça önemlidir ve üzerinde durulacak meseleleri vardır. Bu mevsimde zeytin bölgelerine oldukça

uzak yerlerden işçi kabileleri gelir. Bunların çoğunu kadınlar ve kızlar teşkil eder. Toplama işleri bitince tekrar yerlerine dönerler. Burada akla gelen bir mesele şudur : Eğer memleketin muhtelif yerlerinden bu işi yapabilecek kimseler toplu olarak bu bölgelere getirilebilse, toplama sırasında duyulan sıkıntının mühim bir kısmı ortadan kaldırılmış olur. Zeytin toplama işçileri çok zaman yaya olarak ve gecenin serin havasında seyahat ederler. Bu mevsimde Balıkesir ve Ayvalık yollarında seyahat edenler bu kabilelere sık sık rast gelirler.

2 — Fabrika İşçiliği : Bu bölgede fabrika işçiliğini daha ziyade şehir ve kasabalarda oturanlar yapmaktadır. Fabrika işçiliği, biraz bilgi isteyen bir çalışma safhasıdır. Bu işlerde çalışanlar, teknik bilgisi olan ustabaşılarla, bu ustaların yardımcılarından ibarettir.

Zeytinyağı fabrikalarının ücret bordroları tetkik edilecek olursa, birinci zümrenin daha çok, ikincilerin daha az ücret aldıkları görülür. Bu gibi kimselerin fabrikalara giriş ve çıkışları, ücretlerinin çokluğu ile gayrî mütenasiptir. Denebilir ki, genel bir kaide olarak, yüksek ücretli işçiler yerlerini daha seyrek, az ücretliler daha sık değiştirirler. Bundan dolayı, bazı fabrikaların gedikli sayılabilecek ustaları vardır, bunlar iş mevsiminde ellerindeki işleri bırakır, fabrikaya gelirler. Bu ustalara yardımcı olan işçiler durmadan yer değiştirirler, bu yüzden işçiler ve fabrikacılar arasında devamlı ihtilâflar çıkar.

3 — Fabrikalarda işçi hareketleri : Zeytin bölgesinde işçi hareketlerinin iki tipik şekli vardır. Birinci şekil, aynı şehirde, ikinci şekil şehirler arasındadır. Eğer aynı şehirdeki ücret seviyesi bütün fabrikalarda birbirine yakınsa, fabrikadan fabrikaya geçişler az olmaktadır. Böyle bir seviye çok defa teşekkül edemiyor, hareketler devam ediyor. Zeytin sahiplerinin zeytin tarlaları muhtelif bölgelerde bulunduğundan, istihsal miktarları değişik oluyor. Bu suretle, herhangi bir işverenin istihsal miktarı arttığı nisbette işçi ihtiyacı

artmaktadır. Fazla istihsalın işlenmesi için işçiye fazla ücret teklif edilmesi diğer işyerlerinin durumunu güçleştirmekte, istihsalı az olan kimseler, ödedikleri ücretler bakımından, diğerlerinden daha kötü durumda bulunmaktadır.

Bir şehirde muhtelif işverenlerin, iş hacimlerine göre, işçilere rağbet etmesi neticesi meydana gelen hareketler, birbirine yakın şehirler arasında da görülmektedir. Bir bölgede hasıl olan miktar diğer yerlerden farklı ise, işçiler grup halinde, en uygun bölgelere hareket etmektedir. Umumiyetle, sahil bölgelerinde ücret seviyesi işçilere göre daha yüksektir.

İşçi hareketlerinin nazari izahı : Orta büyüklükte bir zeytin yağı fabrikasında 20 işçi çalışır. Çalışma mevsimi (kasım başından şubatın ilk haftasına kadar) 70 gün sürer. 20 işçinin 70 günlük çalışmasından :

$20 \times 70 = (1.400)$ İş günü
hasıl olur.

İş gününün sabit olmasına rağmen, işçi sayısı farklı olabilir. Dört ücret bordrosunu ihtiva eden bir çalışma mevsiminde, normal bir çalışmada, (bir ayda çalışmış görünenler 20 işçi kaldıkları takdirde), 70 günlük çalışma müddeti sabit olur :

$$\frac{1.400}{80} \times 4 = (70)$$

1.400 iş gününün (80) e nisbeti, dört bordroda mevcut işçi sayısının 80 olmasındandır. (4) le çarpılması, her işçinin çalışma günlerini bulmak içindir.

Şimdi, aynı dört bordroda görülen işçi sayısı (80) den fazla ise, burada işçi hareketi fazla demektir. Meselâ, 1.400 iş günü 100 işçiye aid olduğu takdirde, çalışma devresi :

$$\frac{1.400}{100} \times 4 = (56) \text{ olur.}$$

Ortalama olarak, 20 kasımda başlayıp 10 şubatta işe son verildiği takdirde, işyerinin çalışma devrelerinin 80 gün olması

icabeder. Buna göre, işyerlerinin verdikleri gündeliklerle, dört ayda çalıştırdıkları işçi sayısı arasındaki nisbet 20 den daha az olursa, bu işyerlerinde işçi hareketleri o kadar fazla olmuş demektir.

Zeytinyağı çıkaran üç bölgenin (Edremit, Havran ve Ayvalık) birbirinden farklı işçi hareketleri vardır. Bu üç bölgede, muhtelif fabrikalardan elde ettiğimiz rakamlara göre, Ayvalık'ta işçi hareketi (19.4), Edremit'te (16.2), Havran'da (19.5) tur. Böyle bir hareketin tamam ve doğru olabilmesi ve uzun zamanları içine alan bir değer taşınması için, mümkün merteye bütün işyerlerini hesaba katmak ve bir kaç yıl üstüste bu hesapları çıkartmak lâzımdır. Yukardaki hesaplara göre, Edremit bölgesinde işçi hareketleri diğer yerlere göre daha fazladır. Bunun sebebi şudur : Ayvalık'ta ücret seviyesi diğer yerlerden yüksektir. İşçiler Ayvalık'ta çalışmayı diğer yerlere tercih etmektedir. Buna mukabil Havran'da, işyerlerinin az olması fazla işçi ihtiyacını önlemekte, bu yüzden, işçi hareketlerinin mahdud kalmasına sebep olmaktadır.

5 — Ücretle iş arasındaki münasebetin işçi hareketlerine tesiri :

Eğer yalnız yukardaki şartlar baki kalsaydı, işçi hareketlerinin sebeplerini kolayca meydana çıkartmak mümkün olurdu. Halbuki, işçi hareketlerine tesir eden diğer mühim bir sebep daha vardır. İki fabrikanın aynı ücreti vermesine rağmen, bir fabrikadan diğerine işçi hareketleri görülebilir. İş kanunu gereğince, (8) saatlik bir çalışmaya karşılık olan ücret her yerde aynı emeği karşılamaz. Yani, aynı saatlerde ve aynı ücretle bir işçinin emeğinden her yerde aynı miktarda istifade edilemez. Misalimizde olan yağ fabrikalarında, baskı makinelerinin farklı büyüklükte oluşu, bir kısmının daha çok, bir kısmının daha az (Torba) yı sıkması, yapılan işin hacmine tesir eder. Bu vaziyetlerini bilen bazı fabrikalar, işçilerine fazla ücret vermediği teklif ederek, diğer işyerlerinden kendilerine işçi tedarikini kolaylaştırırlar.

Halbuki hakikatte bir ücret fazlalığı mevzuu bahis değildir. Böyle bir mukayesenin yapılabilmesi için, herhangi bir işyerinde ödenmiş ücretle, yapılan istihsalin miktarını karşılaştırmak faydalı olur. Aynı bölgelerde yaptığımız hesaplara göre, Ayvalık'ta ortalama olarak, bir işçiye ödenen 312.8 kuruş mukabilinde 424 kilo zeytin işletildiği halde, Edremit'te 282 kuruş mukabilinde 595 kilo, Havran'da 249 kuruş 459 kilo zeytin işletilmektedir. Bunu mukayeseli olarak tesbit edelim :

Ayvalık'ta :	424 kilo zeytin için	312.8 kr.
Edremit'te :	595 „ „ „	282 kr.
Havran'da :	459 „ „ „	249 kr.

Demek oluyor ki, Edremit, işçinin emeğinden istifade bakımından, diğer bölgelerden daha kârlıdır. Bununla beraber, böyle bir neticeden Edremit'te zeytinyağlarının daha ucuza maledildiğini kabul etmek mümkün olmamaktadır.

İşlenilen zeytin miktarıyla, elde edilen yağların nisbetleri her üç bölgede şöyledir :

Ayvalık'ta :	4.4 kilodan	1 kilo,
Edremit'te :	4.9 „	1 „
Havran'da :	4.7 „	1 „

Yağ çıkartılmaktadır. Bu suretle üç bölgenin zeytinlerindeki yağ nisbeti de tesbit edilmiş oluyor. Bunun neticesi olarak, Edremit'in ödediği ücretin azlığına rağmen durumu diğer yerlerden daha iyi değildir. Çok zeytin işlenmesine mukabil az yağ istihsal edilmesine tesir eden bir sebep daha vardır : Fabrikacılar, kendi yağlarını çıkartırken, dışardan gelen pekçok müşteri yağlarını da çıkartırlar. Bu işten dolayı alınan ücret, işlenilen zeytin tanezinin miktarıyla ölçülür, çıkan yağla hesabedilmez. Bundan dolayı, müşteri zeytinlerinden yağ çıkartılırken daha az dikkat edilir. Az zamanda makinadan ne kadar çok zeytin geçerse, alınacak ücret o nisbette çok olur. Böyle bir neticeden, işveren kârlı olsa bile, işçi kârlı bulunmaz.

Çalışma Teşkilâtımızda Personelin Yeri ve Önemi

Sami NENEKLİ

Hükümetimizin programlarında önemli yerini almış olan bugünkü çalışma teşkilâtı, işverenlerle işçiler arasındaki münasebetlerin ayarlanmasında aracılık yaparak bunlar hakkında sadece İş Kanunu'nun hükümlerini uygulamakla kalacak ol- saydı, genel kalkınmanın müessir bir va- sitası olan sosyal hayatımızın tanzimi işin- de, medenî ve kültürel alanda uzun ve çe- tin yollar katederek müsbet neticeler sağ- lamış olan ileri memleketlerdeki metot ve esaslarla mücehhez sorumlu ve yetkili bir bakanlığın teşkiline bizde o kadar ihtiyaç duyulmamış olacaktı.

Çalışma Bakanlığı'nın kuruluşuna da- ir olan kanun'un beş satırlık 1 inci madde- sinin içinde, çözülmesi sabır, tahammül ve devamlı enerjiyi lüzumlu kılan ve kalkın- ma dâvamızı tamamlayacak olan çetin memleket meselelerinin bir biri üstüne yer aldığı görüyoruz.

Bu teşkilât, tam çalıştırma ve sosyal güvenin sağlanması ile düzenlenecek bir çalışma hayatının ışığı altında memlekette genel refahın arttırılması ve bunun tabii neticesi olarak da çalışanların yaşama se- viyesinin yükseltilmesi yolunda gerekli bü- tün tedbirleri araştırıp bulacak ve şu su- retle sosyal dâvamızla yakından ve uzak- tan ilgili bütün konularla derinden uğra- şacaktır.

Ferdlerin ve toplulukların yararına olarak her gün biraz daha verimli ve hızlı hamleler göstererek tap taze beliren sosyal hareketlere karşı kayıtsız kalır ve bundan toplu bir halde faydalanabilmenin incelik- lerine varamazsak sosyal hayatta toptan

bir kalkınmayı beklemeğe hakkımız yok- tur; böyle olunca da çalışma teşkilâtının önüne, ekonomi hayatıyla kol kola yürüyen çalışma hayatının düzenlenmesi bahsinde çeşitli ve yepyeni görevler hudutsuz geniş- liği ve güçlüğü ile serilmiş bulunmaktadır.

İnandığımız bu güçlükleri irade ve e- nerji kaynaklarımızdan kuvvet alarak yen- diğimiz, hissemize düşen görevleri başarı ile yerine getirdiğimiz takdirde memleket- çe genel refaha erişebilmenin zevkini duy- muş oluruz; bunu sağlamak ise -ister me- mur, ister işçi ve isterse işveren olsun- tek taraflı değil, dört taraflı ve metotlu çalışma ile mümkündür. İşte, bizim "tam çalıştırma" ve "memleketteki çalışma gü- cünün genel refahı arttıracak surette ve- rimli kılınması"ndan çıkarttığımız mâna budur.

Çalışma saati başlarken kalemine sa- rılan, sağlam kafa, yerinde bir enerji ile vaktini lüzumsuz yere harcamadan günlük işlerini bitiren memur, memleket hesabı- na verimli ve elbet ki faydalıdır da. Ancak sadece bu hasletlere malik olan bir me- mur, çalışma teşkilâtımızın muhtaç olduğu tam randımanlı memur tipi değildir.

Memleket çapındaki bu görevler gün- lük çalışmasını masasının başında, kâğıt- larının arasında tamamlamak isteyen me- murlarla kolayca başarılamaz.

Çalışma kadrosunu teşkil edecek olan personel, aynı zamanda bürokrasi görtüş ve zihniyetten kaçınıp geniş halk kitlesi- nin içinde kaynadığı ve bu kitlenin yara- sına sarılacak merhem olduğu takdirde ya- ratıcı ve başarılıdır.

Yeni bir ruh ve ileri zihniyetle memleketimizin sosyal hayatında uygulanmasını istediğimiz mevzuatın, dar bir sahada ve kısa bir anlayış çerçevesi içinde sıkışık ve "mesalihi cariyeye,, temposuna bağlı kalmasına razı olamıyacağımız gibi muhtelif ideolojilerin çarpışmakta olduğu şu devirde çalışma hayatımızın kesbettiği nezaketi de takdir ediyoruz.

Çalışma teşkilâtımızı faaliyete sevkedenden kanun hükümlerinin sosyal hayata tatbikinde ifade ettiği ruh ve mânânın büyüklüğü gözönüne alındığı zaman, bir yandan bu hükümlerin memleket yararına uygulanmasını sağlamakla mükellef olan, öte yandan bu görüş ve zihniyetin mahsulü olarak bünyemize uyacak yeni yeni kanunların hazırlanmasında hissesine düşeni yapacak bulunan teşkilâtın kadrolarına yerleştireceklerin kafalarına da aynı duygunun yerleştiğini ve bu hava içinde görevlerine sarıldıklarını hepimiz görmek isteriz; aksi takdirde bu teşkilât, geniş görev ve yetkilerinin sınırını çizemeyecek, varlığını duyuramayacak ve nihayet gayesine e-

rişebilmekten uzaklaşarak iş görmek zuretinde kalacaktır. Bunun içindir ki memleketin bu önemli konularını herşeyden evvel sosyal dâvamızı kavramış, halkı tanımış, onun ve memleketin ihtiyaçlarını İş Hukuku ve Sosyal Ekonomi zaviyesinden de objektif olarak görebilmiş, düzenli bir demokrasinin ne olabileceğini kavramış olan personellere emanet etmekliğimiz gerekiyor.

Hangi yollardan yürüyerek, neler yaparak böyle bir kadroyu sağlayabilmeli?

Çalışma Bakanımız bu mühim dâvanın da halledilmeğe başlandığını bir yazısında şöyle tebşir ediyor :

"Belki bunların hepsinden önemli olarak; yeni sosyal vazifeleri başaracak bir personel yetiştirmeğe başlamıştır. Vatanın büyük hizmetlerine hazırlanan bu kadroyu anlayışla, sabırla, teşvikle yetiştirmek vazifelerimizin en önemlisi ve en zevklisidir.,,

Biz, her zaman ve her işte olduğu gibi bu konuda da memleket çocuğunun yapıcı ve yaratıcı iradesinin tecellisini bekliyoruz..

TARİH VE KRONİK

Maraş Köşkerleri

Ali Rıza YALGIN

O smanlı devletinin daha ilk günlerinde Anadolu'da uzun bir seyahat yapan İbni Batuta; yurdumuzun büyük, küçük kasabalarındaki Türk esnafını mütekâmil bir cemiyet halinde yaşarken gördüğünü açıklar. Bunun için Türkiye'de bulunan esnaf sosyetelerinin başlangıcını daha eski çağlarda aramak zorundayız. Bunu incelemek ve aydınlatmak lâzım gelirse makale değil, mevzuumuzu büyük bir etüde hasretmek icabeder. Bu yazımız yalnız yeni-çağ esnaf durumu ile bilhassa Maraş Köşkerleri yaşayışını göstereceği için mümkün olduğu kadar kısaltmak istiyoruz.

Türkiye'nin eski sanatlarını bir araya topalyan, bugün bile adeta serbest birer müze gibi Türk çalışma etnoğrafyasını zamanımıza kadar getiren Maraş, Bursa, Edirne, Kütahya, Ayıntab, Kastamonu, Bolu, Bor gibi şehirlerimizde yaşayan esnaflarımızı inceleyecek olursak Türk milletin çok eski çağlardan beri çalışma birliğinde ve cemiyet halinde bulunduğu derhal tebarüz eder. 1939 - 1946 yılları arasında birkaç defa Maraş ve yöresinde yaptığım etnoğrafya gezileri sırasında Maraş köşkerlerinin eski adetleri ve an'ânelerile çalışmakta olduklarını gördüm. Okuyucularıma şuracıkta gördüklerimi belirtmek isterim.

Maraş köşker esnafı arasında bugün bile yaşatılan eski gelenekler vardır. Bu sosyete birbirlerini koruyan ve mesleklerine tapan bir sembol halinde esnafın sekiz kişilik üyesi pek eski bir Türk âdetinin geleneklerinden olsa gerektir. Bu sekiz kişilik heyete Maraş köşkerleri "Erkân" adını vermişlerdir. Erkânın başkanına "Şih

Usta" denir. Şih ustadan sonra heyetin icraî hükümelrini haiz mühim bir üye daha vardır ki buna "Yiğit Başı" denmektedir. Yiğit başı Erkânı dahil olmakla beraber, erkânın kararlarını icra ve infaza da selâhiyetli olduğu için mümtaz bir üye halindedir. Yiğit başı sekreterlik mahiyetinde olan selâhiyeti dolayısıyla esnafın alış verişini, mezat pazarlarını, uygun çalışıp çalışmadıklarını, hasta esnafın ve işsizlerin tedavi ve bakımlarını hülâsa kendi sosyetesinin genel idare ve otoritesini düzenlemekle de mükelleftir. Erkânın oturumlarında esnaf çalışma ve yaşayışını erkâna haber vermek mecburiyetinde olan yiğit başılar, esnaf arasında vazifesini yapmış bir adam sıfatı ile hiç bir dedikodu ve mesuliyeti üstüne almaz; ancak bütün bu işleri doğru ve bitaraf görmekle muvazzaftır. Aksi takdirde Şih usta yiğitbaşı'yı sosyetesinin kararı ile değiştirir ve cürmü hafif değilse cezalandırır.

Doğru iş gören Şih usta ve Yiğitbaşı'lar ölünceye kadar mevkilerini korurlar.

Anadolu'nun diğer şehirlerinde olduğu gibi Maraş'ta da eskiden bütün küçük esnafın birer özel teşekkülü bulunurdu. Bugün birçok kasabalarımızda bu güzel kurumlar sona ermiştir.

Anlattığımız bütün bu sosyetelerin çalışmalarını düzenleyen büyük bir de kurultay vardı. Bu kurultayın başında tabaklar bulunurdu. Bütün esnafı toplayarak kurulan bu kurultayın adına "Ahi Evren" toplantısı denirdi. Halkın inancına göre 32 esnaf ustası ile kurulan Ahi Evren toplantısına bütün Şih'lar iştirak ve kendi sosyetesinin ihtiyaçlarını belirtmek suretile

şehrin sanat yaşayışının bir elden ve bir gaye uğrunda devamını temine çalışırlardı. Bu kurultayda hüküm daima tabak esnafının elinde olduğu için, diğer sanatkârların mağdur olduğu ve bu hâdisenin sosyetelerin dağılmasına sebep olduğu söylenmektedir. Halk arasında ismi geçen 32 esnaf şöyle tesbit edilmiştir : "Tabak, saraç, semerci, köşker, mazman, mutaf, eskici, demirci, silâhçı, çilingir, sabancı, ekmekçi, berber, hamamcı, koşumcu, tahalcı, kuyumcu, kendirci, abacı, külâhçı, mumcu (çıracı), bakırcı, savatçı, fakeci, kuşcu, evci". Bunların bugün yalnız 26 sınıfın adı sayılmakta olduğundan gerisi unutulmuş bir haldedir.

32 esnafın en saygılısı olan tabakların her memlekette birer tekkesi bulunurdu. Bu toplantı yerine "Ehi Evren Derimi" denirdi. Ahi evren yahut Aki evren tabakların piri olan muhayyel bir ejderhayı temsil etmektedir. Büyük toplantılarda (kurultay) yalnız kahve içilirdi. Eğer toplantı kalfalara peştemal, ustalara kuşak bağlanma töresi olursa, merasimden sonra yeni kalfa ve ustaların ziyafetleri de töreye girerdi.

Büyük toplantılar tekkede yarı ayak üzerinde ve yarısı diz çökmek suretile halka halinde olurdu. Diz çökümü esnasında bağdaş oturma yasak olduğu gibi ayakta iken topuklara basmak da yasaktı. Ayakta geçen merasim esnasında herkes parmaklarının uçlarına basarak dinlenirlerdi. Ahi Evrenin genel toplantısının kendine mahsus adetleri vardır. Büyük toplantıların baş yeri tabak Şih ustalarına verilmiş an'ânevî bir imtiyazdı. Baş yer (Tekkede mihrap varsa) tam mihrabın içidir. Eğer tekkede mihrap bulunmazsa mihrabın yerinde ocak bulunur. Bu ocak mukaddes ocaklardandır. Ocaklı tekkelerin baş yeri ocağın sol tarafıdır. Tabak Şih'i işte bu makamı tutar. Tabak şih'inin sağında saraç, solunda köşker ihtiyar ustaları yahut erkân başıları yer alır. Bundan sonra her esnafın en yaşlı ustaları sağlı sollu yerlerine geçerler. Merasim başalmadan önce bütün esnafın yiğit başılarının ara-

sındaki en ihtiyar yiğit başı halkanın ortasına geçer ayakta olarak yüzünü Ahi Evren toplantısına başkanlık eden baş ustaya döndürür, verilecek emirleri icraya hazır durur. Burada başkan yüksek sesle "Söz bir Allah bir" der demez yiğit başı bu cümelyi başını geriye çevirerek tekrarlar. Eğer merasim kalfa ve usta çıkarma içinse burada yiğit başının yerini beş on yılda bir defa Kırşehir'den çıkarak Anadolu tabak esnafını dolaşan Eroğullarından biri işgal eder. Çünkü bu merasimde Kırşehir'den gelen Eroğlu, tabak esnafının Tomar adını verdikleri Fütüvvetnameyi okur. Tomar okunması üç saat devam eder. Bunun içinde Ahi Evren methedilir, sanata nasıl başladığı ve sanatı nasıl tekâmül ettirdiği anlatılır. Tomar okuma selâhiyeti Eroğullarından başkasına verilemez. Çünkü bu aile bu iş için duagû olarak fermanlıdır. Tomarın bir saati ayakta, iki saati diz çökerek dinlenir. Tomarın ayakta okunma kısmı bittikten sonra kâhya (Şih usta) evvelâ kendi oğullarına peştemal kuşatır, sonra diğer kalfaları peştemallayarak çırağı çıkarır. Ustalara kuşak kuşatma işini Eroğullarından biri yapar.

Peştemal ve kuşak kuşatma işinden sonra herkes diz çöker, tomarın geri kalan kısmını huşu içinde dinler. Tomar bittikten sonra her esnafın yiğit başısı arkasına yeni çıkan usta ve kalfaları alarak bütün ustabaşılarının ve ustaların ellerini üptürür. Merasim böylece sona erer.

Mihraplı bir tekkeye göre oturma plânı şöyledir :

- 1) Kâhya veya Şih usta,
- 2) Kâhyanın sağında saraç, solunda köşker şih ustaları,
- 3) Eskici ustaları,
- 4) Mutaf ustaları,
- 5) Mazman ustaları,
- 6) Evci ustalar,
- 7) Diğer davetliler.

Kapının sağ ve sol köşelerinde ölmüş kocalarının, sanatını devam ettiren ihtiyar usta bacılar yer alır.

- 8) Eroğlu (Duagû),

9- Davetsizleri ve kapının önüne birikmiş çırakları ve fukaraları içeriye koymayan bir kabadayı yiğitbaşı bulunur.

Yukarıki sıra Kütahya esnafı arasında 25 yıl öncesine kadar devam etmiş, Maraş'ta ise kısmen unutulmuş bir haldedir.

Yahya Bin Halil Bin çoban el Bulgarî'nin yazdığı "Fütüvvetname'de,, bu oturuşa "Saf Nihal" adı verilmiştir. Eskiden Saf Nihal toplantısını fütüvvetnamede yurarda verdiğimiz dokuz rakamlı toplantı merasimi esnasında daha zengin bir halde görebiliyoruz. Bugün bozulmuş olan bu terip fütüvvetname'ye göre eskiden şu şekilde kurulmuş olduğu anlaşılmaktadır.

- 1) Şih el Meşayih,
- 2) Şih'lar,
- 3) Halifeler,
- 4) Müfretler,
- 5) Meyan besteler (türküçüler),
- 6) Nim tarikat erbabı,
- 7) Ahbaplar,
- 8) Fekeçiler, (Nakipler demektir.)

Bunlar ayakta dururlar.

- 9) Başarışlar (Bunlara gözcüler de denir.)

Saf Nihal dışında kalanlar, gözcülerin yardımı ile içeriye giremezler.

Fütüvvetname'de başarış'ların (gözcülerin) bulunduğu kapının adına "Nimet kapısı,, denmektedir. Bugün de tabak esnaflarından bazıları tabakhane cami ve tekkelerinin adına Nimet kapısı demektedirler.



Özel toplantılarda her esnafın yiğitbaşısı kapının önünde ayakta durur. İçeriden verilen emirleri ilân eder. Tekke dışında duran kalabalık kalfa ve çıraklar bu toplantılar esnasında verilecek kararların ilânını heyecanla beklerler. Özel toplantı kararları arasında bazı otomatik cezalar da vardır. Maraş köşkerleri arasında bu cezaların başlıcaları "Mezat alma, Kütük devirme" cezalarıdır.

Mezat alma cezası : Kabahatli işçiye lâzım olacak deri alış verişini men etmek-

tir. Bu ceza, işinde israf yapan, işlerini iyi çıkarmayan, iş namusuna bağlanmayan, Erkânın kararları dışında kalanlara verilir ki bu suretle sanatkâr muvakkat bir müddetle çalışmadan men edilmiş olur. Bu sırada ceza görmüş esnaf ile diğer esnafın alâkaları da birbirinden kesilir.

Mezat alma cezası büyük toplantı kararı ile olursa şehirdeki büyük küçük bütün esnaf ceza görene boykot ilân eder, cezahı amana düşürür. Affedilmesi için verilecek Erkân kararı için birçok ricacılar yiğitbaşının iltimasını isterler ve cezalarının tövbekâr olduğunu arzettikten sonra Erkânın kararı (bazan fukaraları doyurmak cezası) ile affalunurlar.

Kütük devirme cezası : Çıraklığını dikkatsiz geçirmiş, kalfalığında çok iyi öğrenmesi lâzım geldiği sanatı yarım yamalak beceren, usta olmadan ve peştemal kuşanmadan sermayesine güvenerek dükkân açmış olanlara verilir. Esnaf, sanatı lekeleyecek olan böyle köşkerleri yiğitbaşıya şikâyet eder. Yiğitbaşı bu şikâyeti Şih ustaya bildirir. Şih usta ihtiyar esnaflardan iki kişi ile birlikte şikâyet edilenin işlerini kontrol eder. Şikâyet yerinde ise derhal dükkânın kütüğünü devirir. Bir hafta on gün müddetle bu adamı iyi bir ustanın yanında kalfa olarak çalışması tavsiye edilir ve derhal dükkânı kapatılır. Kütüğü devirme cezasına uğrayan adam tayin edilen müddet zarfında bir usta yanında çalışır ve bir "ileti" ile imtihana hazırlanır. İleti; cezalarının tecrübe için yapacağı bir çift imtihanlık pabucun adıdır. Cezalı ile-tisini hazırladıktan sonra kütüğünü deviren heyete sunar. Heyet iletiyi tetkik eder. Ve uygun bulursa kütük kalkar, dükkân açılır. Hattâ ustası ona bir kütük bir muşta ile diğer köşker âletlerinden bir tanesini hediye bile verir. Bu hediye'nin adına "ileti hediyesi" denir ki maқта alınmış bir kupa mahiyetinde sayılır ve bu sanatkârı iki usta görmüş kıdemine yükseltir.

Köşkerlerin kullandığı belli başlı âletler ve bunların aldığı adlar da incelemeğe değer mevzularımızdandır. Bu âletler ;

- 1) Kütük yahut tezgâh,
- 2) Muşta,
- 3) Keski,
- 4) Kalıp,
- 5) Biz, veya tığ,
- 6) Şan ağacı,
- 7) Köşker iğnesi,
- 8) Dönder ağacı,
- 9) Şan tahtası,
- 10) Kuskal ve çubuk,
- 11) Levger,
- 12) Makat,
- 13) Ökçe demiri'dir.

1) Kütük; ortalama yüksekliği 45, çapı 61 santim olan üç ayaklı bir ağaç kütüğüdür. Bu âlet köşkerler arasında mukaddes sayılan tezgâhlardandır. Bunun üzerine oturmak, tükürmek, üstüne pislik sürmek gibi hareketler günahtır.

2) Muşta; boyu 10, tabanı 7 cm. çapında olan muştalar demir, ekseriya tunc-tur. Bu âlet kütüğün üzerindeki gön ve meşinleri döverek cilâlamak için kullanılır. Saraçlarda olduğu gibi köşkerlerde de kütükten sonra esnafın sağ eli muştadır.

3) Keski; boyu 15 cm. kadar olan keskiler ucu yassılatılmış keskin dikey bir bıçaktır. Bu bıçağın sivri uç üst tarafına sap konmuştur. Köşkerler ve saraçlar bıçak işlerini bu bıçakla görürler.

4) Kalıp; ayakkabıların ölçülerine göre muhtelif boylarda yapılmış, kunduracı kalıplarından çok daha basit ucu sivri bir takım odunlardır. Bunlar yapılacak pabuçların içine konur ve üzerine geçirilen deriler dikilir.

5) Biz, tığ; bütün Anadolu'da ve muhtelif esnaf arasında ucu sivri, saplı bir iğnenin adıdır. Köşkerlerde ince ve kalın olmak üzere iki türlü biz vardır. Bunlardan her dükkânda beş on tane de ihtiyat bulunur.

6) Şan ağacı; Şan ağacı yalnız postal ve çizme imâlinde kullanılır. Uzunluğu 82 cm., kalınlığı baldırı andırır şekilde yapılmış bir kalıptır. Bu kalıp adeta diz kapağından topuk mafsala kadar bir ayak gibidir. Kalıbın fazla kalınlaşması icabe-

derse kunduracılarda olduğu gibi arası açık ve vidalı olmadığından ve tek parçadan ibaret bulunduğundan kalınlaşması için etrafına meşin parçaları sarılır.

7) Köşker iğnesi; bu iğne bildiğimiz yorgan iğneleri gibidir. Yalnız bu iğneler Avrupa iğneleri gibi sert olamayıp yumuşaktır. Ve istenildiği gibi eğilip bükülerek dikime yarar. (Bu iğneler vak-tile Mudurnu'da yapılırken şimdi nereden geldiği belli değildir.)

8) Dönder ağacı; bu ağaç 50 cm. boyunda, 5 cm. kalınlığında alelade bir ağaçtır. Çok mücellâ olan bu ağaç ters dikilen yemeni ve pabuçları yüzüne çevirmeğe yarar. Bundan sonra pabuçlar kalıba girer.

9) Şan tahtası; 5 cm. kalınlığında 30 x 40 sathında bir tahtadır. Köşkerler bu tahtayı kucağına kor ve dizleri üzerinde işlenmesi icabeden işleri bu tahta üzerinde işler.

10) Kuskal ve çubuk; kuskal ve çubuk daha mütekâmil bir kalıptır. Çizme ve ayakkabıların yüzlerini gerginleştirme ve kırışksız bir hale getirmek için kullanılır.

11) Levger; kuvveti tahtadan yapılmış parlak bir bıçağın adıdır. Çok mücellâ ve ucu sivri olan bu bıçak pabuçların dikiş yerlerini ütöleme işinde kullanılır.

12) Makat ağacı; çizme ve gönleri parlatmak için kullanılan toparlak, parlak ve kuvvetli bir değneğin adıdır. Bunun üzerine bir kayış sarılır. Kayış sarıldığı zaman makat dizlerin altına konur. İçine konmuş ayakkabı dizlerin üzerine getirildikten sonra kayışla sarılır. Ayakkabı bir mengenede sıkışmış gibi dizlerin üzerinde dururken köşkere rahatça iş görmek fırsatını verir.

13) Ökçe demiri; çekecek ve kerata adını da alan bu demir, iki taraflı ve bir taraflı olmak üzere iki türüdür. Boyları 28 - 30 cm. olan ökçe demirleri köşkerlerin yaptıkları pabuçların ökçelerinin muntazam çıkmasına hizmet eder. Ayakkabı kalıpta ve kuskalda iken ökçe demirleri da-ima topuk gönlerinde durur.

İşte Maraş köşkerlerinin çalışma nizamları ve âletleri böyle incelemeğe değer veren çalışmalarla öğülebilir.

Bibliyografya

Yurdumuzda bu konu ile ilgili yazılar hakkında ufak bir bibliyografya vermeği faydalı buldum :

- 1) Tarih Vesikaları dergisi C. I. S: 4 - 15,
- 2) Belleten dergisi, C. III, S: 12,
- 3) Tarih Encümeni mecmuaları, S: 13, 14, 15, 16, 17,
- 4) Hicrî 10 cu asırda İstanbul hayatı S: 111 - 121,
- 5) Kamusu Türkî C. I, S: 123, C. II, S: 1246,
- 6) Anadolu Gazetesi (İzmir), 1939 yılı, Dünkü ve Bugünkü Sanat Teşkilâtı, 4 makale, Makasdar Sami,
- 7) Ün mecmuası, S. 38, Isparta İktisadiyatının Tarihî Durumuna Bir Bakış, Ömer Güllü,
- 8) Ün mecmuası, S. 31, Isparta'da Tabaklık, Hilmi Dilmen,
- 9) Ün mecmuası S. 38, Eski Çağlarda Isparta'da Sanat ve Sanatkârlar (devamlı) ,Nuri Kartırcıoğlu,
- 10) Halk Bilgisi Haberleri S: 48, Balıkesir'de Pabuççuluk, M. Halid Bayrı,
- 11) Ülkü mecmuası, C. V, S: 55, Soma'nın Esnaf Köyü, Avni Altınar,
- 12) Halk Bilgisi Haberleri, S: 98/99, Bursa'da Tanieler, Dr. Osman Şevki Uludağ,
- 13) Halk Bilgisi Haberleri, S: 77, Bursa'da esnaf Cemiyetleri, Loncalar, Davud Zeki,
- 14) Halk Bilgisi Haberleri, S: 109, Gaziantep'de Yemenicilik, Hürşit Alpaslan,
- 15) Halk Bilgisi Haberleri, S: 107, Gaziantep'de Halk Sanatları, Hürşit Alpaslan,
- 16) Halk Bilgisi Haberleri, S: 45, 46, 47, İstanbul Halk Sanatları, Güzin Feyhaman,
- 17) Halk Bilgisi Haperleri, S: 120, Eğirdir'de Eski Devirlerde Esnaf Adetleri ve Teşkilâtı, Şükrü Süleyman,
- 18) Halk Bilgisi Haberleri, S: 97, Cenup Yürüklerinde dericilik, Ali Rıza Yalçın,
- 19) Halk Bilgisi Haberleri, S: 45, İstanbul Halk Sanatları ve Masalları, A. Neş'et,
- 20) Halk Bilgisi Haberleri, S: 93, Sanat ve Mesleklerle İlişik Halk İnanmaları, O. R. Demircioğlu,
- 21) Yeni Adam mecmuası, S: 268, Maraş Pabuçları, İsmail Hakkı Baltacıoğlu,
- 22) Türk Tarih Arkeologya ve Etnoğrafya dergisi S: 3, Güney Yurtta Damgalar, yazısında G. Ayıntap'da Esnaf Teşkilâtı, Ali Rıza Yalçın,
- 23) İçel (Halkevi mec.) S: 17, Maraş Pabuçları, Ali Rıza Yalçın.

İŞ MUFETTİŞLERİ KURSU

Çalışma Bakanlığı teşkilâtına dahil İş müfettişlerinin meslek bilgilerini artırmak amacıyla Bakanlıkça Ankara'da açılmış olan kurs 24. 9. 1946 tarihinde başlayıp 15. 10. 1946 tarihinde bitmiş ve 17 - 21. 10. 1946 tarihleri arasında imtihanlar yapılmıştır. Kursa illerden 15 İş müfettişi ve yardımcı ve Merkez teşkilâtı ile Sigorta Kurumundan 9 memur ki ceman 24 kişi iştirak etmiş ve bunlardan 22 si imtihana girmiştir. İmtihanda bunların hepsi muvaffak olmuş ve kurslardan beklenen iyi netice elde edilmiştir.

Kursta gösterilen dersler: Genel hukukî bilgiler, sosyal etüdler, İş Kanunu'nun iş akdi ve işin tanzimi hakkındaki hükümlerinin açıklanması ve uygulanma şekillerinin gösterilmesi, iş, sigorta ve İşçi Bulma Kurumu Kanunu hükümlerinin açıklanması ve uygulanma şekilleri, İş Kanunu ile ilgili diğer mevzuat hükümlerinin açıklanması, Millî Korunma Kanunu'nun iş hayatıyla ilgili maddeleri ile bu maddelere dayanılarak çıkarılan Koordinasyon kararlarının açıklanması, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının faaliyetleri hakkında açıklamalar, muhtelif memleketlerin İş Kanunları ile İş Kanunumuz hükümleri arasında mukayeseler ve sosyal politika mevzuları idi.

Ayrıca çalışmalarda dinlendirici ve sevk verici usuller hakkında konferanslar da verilmiştir.

Kursları Bakanlık erkânı ile Üniversite Profesör ve Doçentleri vermişlerdir. Biraz daha genişletilecek olan bu kurs programı 11. 11. 1946 tarihinde başlayacak olan ikinci devrede de tatbik edilecek ve bu ikinci devreye illerde kurs görmeyen İş müfettişleri ve yardımcıları ile yine Merkez teşkilâtı memurlarından bazıları geleceklerdir.

İşçi Sağlığı, İş Emniyeti ve Sosyal Yardım Fikrinin Tekâmül Merhaleleri

Şadan RÜMA

Eski zamanlarda işçi sağlığı, iş emniyeti ve sosyal yardımlar:

İşveren - işçi münasebetleri eski çağlarda "sahip kölelik" münasebetleriyle başlar. O devirlerin bedenî çalışmaları hemen hemen daima esirler tarafından yapılırdı. Hattâ çalıştırılacak "esir - köle"si bulunmıyanlar başkalarınınkini kira ile tutarlardı. Bu hususta Hamurabi - Babil hukukundan başka Yunan - Helen, Cermen ve Roma hukuklarında da hükümler bulunmaktadır.

Bu devirlerde "esir - köle" ler hukuken bir (şey - ayın) addedildiklerinden ve kira ile tutulabildiklerinden herhangi bir ârizaya uğradıkları zaman ancak sahibine tazmin edilirlerdi. Hizmetinde sakatlanan, hastalanan veya ölen bir "esir - köle" için sahibine kanunî hiçbir mükellefiyet tahmil edilemezdi.

Hal böyle olunca bahis konusu olan muhtelif devirlere ait hukuk mevzuatında işçiler için sağlık, emniyet ve sosyal yardımlara ait hiçbir kayıt bulunmıyacağını kabul etmek yerinde olur.

Tarihte, çalışanların sağlık ve emniyeti ile bunlara yapılacak sosyal yardımlar hakkında ilk düşünceler (meslekî birleşmeler) le başlar. Ve bunların tekâmülü ile gelişir.

İslâmiyet dolayısıyla bizde "sahip" ile "esir - köle" münasebetleri başka cemiyetlerdeki kadar sert ve haşin olmuştur.

Bizde çalışanların sağlık ve emniyeti ile sosyal yardımlar meselesi ancak (esnaf zaviyeleri) devrinde başlamıştır. Dine ve tarikata dayanan bu teşekküllerin çalışanlar hakkında sert bir kölelik statüsü yerine daha insanî düşünceler ihtiva eden bir formül koyacağı tabiidir. (Ahi) ler, Türk ruhunun bu mistik teşkilâtını daha normal bir hale getiren şeklidir. (Ahi) teşkilâtı az esnafı ihtiva etmekle beraber mahiyet itibariyle (esnaf zaviyeleri) - (Fütüvvet tarikatı) nden çok farklıdır. Bunlarda, çalışanlar bir araya toplanarak kendi içlerinden bir baş seçtikleri ve hattâ kârlarından bir kısmını teşkilâtta bağışladıkları ve beraber yemek beraber eğlenmek gibi toplayıcı tertipler aldıkları için, çalışanların sağlık ve emniyetlerini ve sosyal yardımları da alâkadar eden bir takım hükümleri örf ve âdetleri arasına koymuşlardır.

Bu teşkilâta dinî olması bakımından yalnız müslüman esnafın girmesini önlemek ve bir sürü merasim ve tekliften kurtulmak için islâh edilerek meydana getirilen (Lonca) lar teşkilâtında sağlık, emniyet ve sosyal yardım işlerinin daha ziyade gözönünde tutulduğunu görüyoruz. Teşkilât içindeki (Esnafa yardım sandığı) bunun güzel bir misalidir.

Çünkü bu sandıktan yalnız "aceze" ler yani yaşları itibariyle artık çalışamıyan ve işletecek bir sermayesi bulunmıyanlarla (Malûlin) yani esnafın hangi derecesinde olursa olsun herhangi bir ârıza-

ya veya gayri kabili tedavi bir hastalığa duçar olanlar yardım görürdü. Bunlara, ayrıca esnaf da yardım ederdi.

Tanzimat ve Meşrutiyette sağlık, emniyet ve sosyal yardım işleri:

Bu devrin en belli başlı hususiyeti iş akdinin zamanın Medenî Kanunu olan (Mecelle) de yer almasıdır. İşçi sağlığı ve iş emniyetini ilgilendiren hususlar artık tezahür etmiye ve birer hüküm halini almaya başlamışsa da bunun en bariz şekli 2 Şaban 1285 tarihli Maden Nizamnamesinde görülür.

Bu Nizamnamenin 61 inci maddesi zorla işçi çalıştırmayı yasak eder. 62 inci maddesi Maden Mühendislerini madendeki tehlikeleri tesbit etmek ve maden sahiplerine haber vermekle mükellef tutar. 64 üncü maddesi kaza vukuu katî olan vaziyetlerde maden Mühendislerinin derhal gereken tedbirleri alabileceğini hükme bağlamıştır. 65 inci maddesi bütün vukubulan kazaların Hükümete haber verilmesini âmirdir. 66 ncı madde maden mültezimlerinin madenlerde bir eczane ile bir doktor bulundurmasını istemektedir. 67 nci maddesi kazaya uğrayanlara Mahkemece takdir edilecek tazminatın maden mültezimleri tarafından verilmesini derpiş eder. Hattâ kazanın madenia fena idaresinden meydana geldiği tesbit edilirse 5 - 20 altına kadar ceza verilmesini dahi kabul etmiştir.

Bundan sonra 1296 tarihli (İstanbul Belediye Kanunu) 1927 tarihli (Ziraat ve Sanayi Odaları Teşkilî hakkında Kanun) 1325 tarihli (İstanbul Hamallarına mahsus Talimatname) 1328 tarihli (Esnaf Birlikleri Talimatnamesi) gelir ki bunlarda da çalışanların hastalıkları ve kazaya uğramaları halinde tedavileri ve sosyal yardımlar yapılmasını sağlayacak hükümler mevcuttur. Bu gibi mevzuattan bilhas- sa 1325 tarihinde tatbik mevkine konulan (Tersanei Âmireye mensup işçi vesairenin tekaütlükleri hakkında Nizamna-

me) de bu hususa ait aşağıda kaydedilen dikkate şayan hükümler vardır.

Bu nizamnamenin 17 nci maddesi tekaüt maaşını iki kısma ayırır:

1 — Hizmet senelerine göre maaş.

2 — Malûliyete göre maaş.

Hizmet müddeti işçinin maaşa geçmesinden itibaren 40 sene çalışmasına bağlıdır.

Malûliyet ise iki derece üzerinedir:

Birinci derece malûliyet: İki el veya iki ayak, bir el bir ayak kesilme, tamamen kör olmak, nüzül isabet etmek, kötürüm veya deli olmak, harekete iktidarı kalmayıp başkasının yardımına muhtaç hale gelmek.

İkinci derece malûliyet; başkasının muavenetine mutlak surette muhtaç oluyacak derecede malûl olmak.

28 inci maddeye göre bir işçi tekaüt müddetini doldurmuş ise malûliyet ve tekaüt maaşlarının hangisi fazla ise onu almak selâhiyetini haizdir.

Bunlardan başka 16 Nisan 1326 tarihli (Hicaz Demiryolu Memur ve Müstahdemleri hakkında Nizamname) de de işçilerin hastalık ve kazaya uğramaları halinde yapılacak yardımlar hakkında hükümler olduğu gibi 26 Nisan 1336 tarihli (İstanbul Mavna ve Kayıkçıları hakkında Nizamname) de de bu hususta hükümlere rastlanmaktadır.

Son zamanlarda işçi sağlığı, iş emniyeti ve sosyal yardımlar:

Bu konuda ilk esaslı Kanun (Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin hukukuna müteallik Kanun) dur. 151 numara ile 1921 - 1337 senesinde çıkarılmış olan bu Kanun'un ilgili maddeleri şunlardır:

Madde: 1= Maden ocaklarında müstahdem amelenin beytutetleri ve temini istirahatleri için her ocak civarında İktisat Vekâletince tanzim edilen nümunelere tevfikan amele koğuşlariyle hamam inşasına ocak amilleri mecburdur.

Madde: 2 — Maden işlerinde amele-
nin cebren istihdamı ve angarye suretiyle
herhangi bir işe sevki ve maden ocakları
dahilinde 18 yaşından dun olanların istih-
damı memnudur.

Madde: 6 — Bilûmum madenciler
hasta ve kazazede olan amele-yi meccanen
tedavi ettirmeye ve bunu teminen maden
civarında hastahane, eczane ve şahadet-
nameli etibba bulundurmağa mecburdur-
lar. Bunların tayini, mahalli ve adedi ile
muhtelif madencilerin arasında masarifin
veçhi tevzii ve itasına dair ayrıca bir Ni-
zamname tanzim olunacaktır.

Madde : 8 — yevmî mesai alelittlak se-
kiz saattir. Bu muddetten fazla çalışma-
ğa hiçbir işçi icbar edilemez.

Saati mesai haricinde tarafeynin rıza
ve muvaffakiyetle iki kat ücrete tâbidir.
Tahtezzemin mesaide nüzul ve suut için
geçen müddet sekiz saat dahilidir.

(BORÇLAR KANUNU) bu hususta
daha az hükümleri ihtiva etmektedir. Bu
Kanunda işçi sağlığı iş emniyeti ve sosyal
yardımlar bakımından ancak 328, 330 ve
337 nci maddeleri bulabiliyoruz.

337 tarihli 1580 sayılı Belediyeler Ka-
nununda bu konuda daha esaslı hükümler
görülebiliyor. Bu Kanun 15, 38, 45, 72, 73,
76, ve 253 üncü maddelerinde muhtelif iş-
çiler için, sıhhî muayene yaptırmak, ehli-
yet tesbit etmek, işçileri sicile bağlamak,
çalışma izni vermek, müseccel olmıyanla-
rı işten menetmek, işçi yetiştirmek için
kurslar, dersaneler, mektepler açmak, iş-
yerlerinin tenvirat ve tesisatıyla makine
ve motör ve kazanların etrafındakilerini
sıhhatlerini bozmıyacak şekilde olmaları-
nı temin etmek, yetimhane, âcizler evi,
doğum ve emzirme odaları, tebhirhane,
tathir istasyonları vs. tesisler vücuda ge-
tirmek gibi hususları hükme bağlamıştır.

1930 tarihli 1593 sayılı (UMUMİ
HIFZISSİHA KANUNU) işçilerin sağ-
lığı, iş emniyeti ve sosyal yardımlar ba-
kımından çok daha geniş düşüncelerle
tertiple edilmiş bulunmaktadır. Bu Kanun-

un 61, 74, 93, 94, 102, 155, 173, 174, 175,
176, 177, 178, 180 inci maddeleri gözden
geçirilecek olursa bu hakikat derhal teba-
rüz eder.

Bu konuda mütekâmil bir hal alan
936 tarihli 3008 sayılı iş Kanunu 54 - 62
inci maddelerini ihtiva eden 3 üncü fas-
lında işyerlerinin inşasından itibaren bü-
tün tesisleri işçilerin sağlığı ve iş emniye-
ti bakımından mütalâa etmekte ve bunlar
için esaslı hükümler koyarak bunları iş-
yerinin kapatılması gibi ağır müeyyidele-
re istinad ettirmektedir. 100 - 107 nci
maddeleri içine alan 7 nci faslı da sosyal
yardımlar hakkında en modern düşüncele-
ri taşımaktadır.

Bu kanun'a dayanılarak tanzim edi-
len ve 17.2.1941 tarihli 4736 sayılı Resmî
Gazete ile neşredilen "İşçilerin Sağlığını
Koruma ve İş Emniyeti Tüzüğü" 92 mad-
de içinde:

- 1 — Umumî hükümler,
- 2 — İşyerlerinin ve işçilere ait ikâ-
metgâh vesair müstemilâtın haiz olması
lâzım gelen vasıf ve şartlar;
 - a) Kapalı işyerleri
 - b) Yarı kapalı veya açıkta işyerleri,
 - c) İşçilere ait ikametgâh ve müste-
milât,
- 3 — İşyerlerinde sarî veya meslekî
hastalıklara karşı alınacak tedbirler,
 - a) Sarî hastalıklar,
 - b) Meslekî hastalıklar,
- 4 — İşyerlerinde iş kazalarına karşı
bulundurulması mecburi olan tedavi leva-
zımı ve sıhhî tesisat.
- 5 — İşyerlerinde vukuu melhuz ka-
zalara karşı alınacak emniyet tedbirleri.
 - a) Kapalı işyerlerine ait tedbirler,
 - b) İşyerlerinde kullanılan makineler-
le âlet ve edevat ve iptidâî maddelere ait
tedbirler,
 - c) Yarı kapalı veya açıkta işyerleri-
ne ait tedbirler,
- 6 — İşyerlerinin kurulma ve işletil-
mesine müteallik hükümler.

7 — Son hükümler. Kısımlarını ihtiva eder.

Bu Kanun ve Tüzükten sonra birçok büyük Devlet İşletmelerinde işçilerin sağlığı ve iş emniyet tedbirlerinin ve sosyal yardımların uygulanması bir takım Kanun ve Tüzüklerle daha geniş sahalara teşmil edilmiş ve bu hususta çok ileri adımlar atılmıştır.

2454, 2904 ve 4001 sayılı Kanunla kurulan Devlet D. Yolları ve Limanları

3575 sayılı Kanunla kurulan Askerî Fabrikalar

3137 sayılı Kanunla kurulan D. Denizyolları İşletme Genel Md.

3487 sayılı Kanunla kurulan Bayındırlık Bakanlığı Demiryol inşaatı.

2921 sayılı Kanunla kurulan İnhisarlar Umum Müdürlüğü.

Tekaüt, taavün ve yardım sandıkları bunlardan bazılarıdır. Ayrıca yarı resmî mahiyeti haiz olan müesseselerde de bu hususa dair hamleler görülmüştür.

(Ereğli Amele Birliği Yardım Baremi ve tatbikine dair Talimatname), (Sümerbank İşçi ve Müstahdemlerine ait Sosyal Yardım Talimatnamesi) de bunlara misal teşkil edecek mahiyettedir.

En son olarak bu konuda meydana getirilen ve modern sigortacılığın memleketimizde tatbikini sağlayan 7.7.1945 tarih-

li 4772 sayılı (İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu) dur.

Bu Kanun 86 madde içinde şu konuları ihtiva etmektedir:

- 1 — Ana hükümler,
- 2 — Yardım ve ödenekler,
 - a) Sağlık yardımı,
 - b) Ödenekler,
 - c) Kasit ve kusur halleri,
- 3 — Primler,
 - a) Sağlık yardımı,
 - b) Primlerin tesbiti ve ödenmesi,
 - c) Karşılık ayırma,
- 4 — Gerekli işlemler,
 - a) Bildirme,
 - b) Soruşturma,
 - c) Karar ve itiraz.
- 5 — Son hükümler.

Bu Kanun'un uygulanması için 16. 7. 1945 tarihli 4792 sayılı Kanunla kurulan (İşçi Sigortaları Kurumu) bugün için işyerlerinin tehlikeli olmaları ihtimaline göre yapılan tasnifini, bunlardan alınacak primleri derecelere bağlamış ve meslekî hastalıkların neler olduğunu tesbit etmiş bulunmaktadır.

İlerisi için genel olarak sosyal sigortaların kurulmasını da sağlayacak olan bu Devlet Kurumu memleketimiz sanayiinin başlıca unsuru olan (işçi) yi kalkındırmış ve işçiliği istikbaline güvenilir bir hale getirerek yurd sosyal hayatında yeni bir devir açmış olacaktı:

BIBLIYOĞRAFYA

Avrupa da Maken Sivasli

İstanbul, 1911

İstanbul, 1911

MİLLİ KİTAP KÜTÜPHANESİ

İstanbul, 1911

İstanbul, 1911

B

İstanbul, 1911

İstanbul, 1911

Avrupa'da Mesken Siyaseti

Muammer KURTAY

Bureau International du travail yayınlarından “La politique du logement en europe,, adlı eser Sıddık Tümerkan tarafından “Avrupa'da Mesken Siyaseti” adı ile dilimize çevrilmiş ve İçişleri Bakanlığı tarafından yayınlanmış bulunmaktadır.

Eserin başlangıç kısmında; harpten evvel mesken işlerine kanun vazının ancak şehircilik ve sağlık bakımından müdahale etmekte olduğu, harp yıllarında ve ondan sonraki yıllarda ise mesken buhranının tükenmesi ve ucuz ev yapımı için devletin müdahale siyaseti takip ettiğinden bahsedilmekte ve şöyle denilmektedir : “Devletin, mesken inşaatına müdahale siyasetine müteallik hususlar ise yapıcı ve müsbet bir eser olarak ehemmiyet kazanmıştır.

Halk kitlesinin barınma şartlarının ıslahının ancak iki çaresi vardır :

1 — Ücret ve aylıkla geçinen sınıfın satın alma kudretini arttırmak,

2 — Emsallerine nazaran en iyi sağlık ve konfor şartlarını ihtiva edecek bir evi ucuza mal etmek.

Birinci çare, hükümetin faaliyet sahasına girecek mahiyette değildir. Resmî makamların asıl baş vuracakları, ikinci çaredir. Bildirilen şekilde yapılacak evlerin yıllarca kullanılmaya elverişli bir durumda bulunabilecekleri göz önüne alınacak olursa bu tetbirlerin ayrıca devamlı olmak gibi bir tesiri de görülecektir.”

Eser iki kısma ayrılmıştır. Birinci kısımda “Yapı buhranı, ihtiyaçların önemi, yapı finansmanına amme kudretinin mu-

dahelesi, dier müdahaleler, yapı teşekkülleri, inşa edilen meskenler,, bahisleri mevcuttur.

İkinci kısımda ise; İngiltere, Hollanda, İsveç, Danimarka, Norveç, İtalya, Fransa, Belçika, Çekoslavakya, Finlandiya, Avusturya, Polanya ve Almanya'da takip edilen mesken siyasetine ait incelemeler mevcuttur. 324 sahifeden ibaret olan bu kıymetli eseri sayın okurlarımıza tavsiye ederiz.

MİLLÎ GELİR ve MİLLÎ GİDER

J. E. Meade, Richard Stone taraflarından yazılmış olan “Millî Gelir ve Millî Gider” adlı eser, istatistik Genel Müdürü Celâl Aybar ile İstistik Genel Müdürlüğü Şube Müdürlerinden Mustafa Fotozoğlu taraflarından dilimize çevrilmiş ve İstatistik Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanmış bulunmaktadır.

Eserde : “Millî gelir nedir? Millî harcama ve Millî gider, millî harcama ve vergiden önceki şahsi gelir, müstahsil fiatına göre safî millî gelir ve gider.” Mevzuları incelenmektedir. Bundan başka; “Millî gelirin muhtelif tarifeleri, vergiden önceki şahsî gelir ve şahsî harcamalar, İngiltere'de şahsî istihlâk giderlerinin ayrıntıları, müstahsil fiatına göre safî millî gelir ve millî gider, İngiltere'de müstahsil fiatına göre safî millî gelirin çeşitli istihsal âmilleri itibariyle bölünüşü, İngiltere'de müstahsil fiatına göre safî millî gelirin muhtelif millî giderlere ayrılan yüzdeleri,, ne ait tablolar mevcuttur.

MUHTELİF MEMLEKETLERDE MİLLÎ GELİR HESABI İÇİN KULLANILAN USULLER

İstatistik Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan diğer bir eser de Sir Josiah Stamp tarafından yazılmış olup İstatistik Genel Müdürlüğü Şube Müdürlerinden Mustafa Fotozoğlu tarafından dilimize çevrilen “muhtelif memleketlerde millî gider hesabı için kullanılan usuller” adını taşımaktadır.

Bu eserde tetkik edilen mevzular şunlardır : “millî gelirin tarifleri, bir birine zıt anlayışlar, zıt anlayışların dinamik olarak tetkiki, gelir usulü, sayım usulü, gayri şahsi irat vergisi istatistikleri, umumî irat vergisine tabii şahsî iratlar yekûnu, asgarî hadler atındaki şahısların umumî irat vergisine tabii tutulması, gündelikler, mutavassıt gelirler, sayım yılları arasındaki yıllar ve umumiyetle Extrapolation, Envanter tasinleri : ziraat, çift hesap meselesi (duplication) usuller arasındaki farkların sebepleri, coğrafi taksimat ve düzeltmeler, sermaye kıymeti unsuru, usulleri telif, fiat tahavvülü unsuru, sermaye kıymetleri, netice,, bundan sonra eserin Bibliyografya kısmı gelmekte ve 84 eserin ismi zikredilmektedir. Eserde ayrıca “millî gelir tasını usulleri hakkında münakaşa,, başlıklı bir kısım da mevcuttur.

Bu iki eseri sayın okurlarımıza tavsiye ederiz. Eserler İstanbul'da Hüsnütabiat Basımevin'de tab edilmiştir.

MESKEN MESELESİ ve KOMÜNLERİN ROLÜ

Pierre Harde'in “mesken meselesi ve komünlerin rolü,, adlı eseri Doktor Halim Alyot tarafından dilimize çevrilmiş ve İçişleri Bakanlığı tarafından yayınlanmış bulunmaktadır.

Günün içtimai mevzuları arasında mühim bir yer alan mesken meselesi hakkında faydalı bilgileri ihtiva eden bu eserde şu konular incelenmektedir : “Komünler tarafından ucuz konut inşası, komünler tarafından orta kirali gayri menkullerin inşası, komünler tarafından kurulan ucuz konut Kamu Ofisleri, ucuz konut kurumları lehinde komünlerin müdahale şekilleri, ucuz konut ve orta kirali gayrimenkul inşaatının faydalandığı vergi muafiyetleri, ucuz konut ve orta kirali gayrimenkul mevzuatının çerçevesi dışında komünlerce konut mahallerinin inşası, konut inşası maksadiyle komünlerin arsa iktisabı,,

Eser, İstanbul'da Üniversite Matbaasında basılmıştır. Fiyatı 100 kuruştur. Okurlarımıza tavsiye ederiz.

GAZETELER ARASINDA

Analık Sigortası

Sadri AKSOY

"İktisadî yürüyüş" den

1 — Temmuz - 1946 günü yürürlüğe giren 4772 sayılı "İş Kazaları ile meslek hastalıkları ve analık sigortaları kanunu", hiç şüphe yokki memleketimizin iş hayatında yeni bir devir açmış ve aynı zamanda sosyal ve Hukukî alanda da önemle bir dönüm noktası teşkil etmiştir.

Kanun, (İş kazaları ve mesleki hastalıklar sigortası), (analık sigortası) olmak üzere başlıca iki büyük konuyu kavramaktadır. Biz bu yazımızda kanunun analık sigortasına ait hekimler rı da olabilir. Yalnız her iki halde yani:

1 — Sosyal Sigortaların bir kolu olan analık sigortası, iş hatında işçi ailelerinin çocuk yetiştirme kudretini topluluğun tesianüdü ile himaye eden bir sigortadır. Kanunun tarifine göre analık: "Sigortalı kadının veya sigortalı kişinin karısının gebelik ve doğurma hali" demektir. Bu tarife nazaran doğuran kadın, kanun gereğince sigortalı sayılan işçi ve hizmetlinin kendisi olabileceği gibi sigortalı bir işçi ve hizmetlinin karısı da olabilir. Yalnız her ki halde yani:

A — Sigortalı işçi ve hizmetlinin kendisinin ana olması,

B — Sigortalı işçi ve hizmetlinin karısının ana olması, hallerinde elde edilecek menfaatler başka başkadır.

2 — Analık halinde sigortalıya sağlanan menfaatları şöyle hülâsa edebiliriz:

A — Ana olan sigortalı işçi ve hizmetlinin kendisi ise bu takdirde

a — Gerek gebeliğinde gerekse doğumunda ve doğumundan sonraki devrede gerekli sağlık yardımları yapılır. Sağlık yardımı, sigortalının hal ve durumuna göre yetkili bir hekime baktırılması, ilâç ve iyileştirme araçlarının sağlanması ve gerekiyorsa bir sağlık yurduna yatırılması ve baktırılmasından ibarettir.

b — Doğumdan önce sağlık durumuna göre üç haftadan altı haftaya kadar gebelik ödeneği verilir. Bu ödeneği alabilmek için doktor raporuna istinaden bu süre içinde işe devam edememek ve gündelik almamak şarttır. Ödeneğin miktarı

gündeliği yüzde yetmişine denk olup bu miktar her türlü vergilerden bağıstır.

c — Doğumdan sonra yine sağlık durumuna göre üç haftadan altı haftaya kadar analık ödeneği verilir. Bu ödeneğin miktarı da gebelik ödeneğinin aynı olup bu süre içinde doktor raporu ile işe devam edememek ve gündelik almamak şarttır.

ç — Çocuğunu kendisi emziriyorsa emzirme ödeneği ödenir. Bu ödenek analık ödeneğinin kesilmesinden başlayarak altı hafta süresince verilir. Miktarı gündeliğin yüzde otuz beşi olup bunun için çalışmamak şartı aranmaz. Hattâ sağlık durumu çocuğunu emzirmemeğe müsait bulunmadığı hekim raporu ile sabit olanlarda bu haktan faydalanır.

B — An olan sigortalı işçi ve hizmetlinin karısı ise bu takdirde:

Sigortalıya ancak, sigortalı bir kadına yapılacak doğum yardımlarının gerektirdiği harcamalar tutarının üçte ikisi nisbetinde para yardımı yapılır. Yani bu gibilere gebelik, analık ve emzirme ödeneği verilmez yalnız doğumda paraca yardımda bulunulur.

Görülüyor ki kanun ana olan işçi ve hizmetliye daha çok, karısı ana olan işçi ve hizmetliye ise daha az menfaatler sağlamıştır. Bu da tabiidir, çünkü işçi ve hizmetlinin kendisi ana olduğu zaman zaruri olarak işinden kalmakta bu itibarla topluluğun tesianüdü ile daha çok himayeye lâyık bir duruma düşmektedir. Halbuki işçi ve hizmetlinin karısı ana olduğu zaman durum böyle de değildir. Çünkü işçi ve hizmetli bulunan kocası işinden geri kalmamıştır. Yalnız doğum kendisine bazı harcamalarda bulunmasını gerektirmiştir ki sigorta idaresi işte yalnız bu masrafları analık tarifesinde yazılı hadleri aşmamak üzere karşılayacak ve hafifletecektir.

Çalışma, sağlık ve sosyal yardım Bakanlıklarınca birlikte hazırlanıp ilân edilen tarife yalnız işçi ve sigortanın karısının, doğumunda değil bazı hallerde doğumu evinde veya sağlık müesseselerinde yapan sigortalı işçi ve hizmetlinin

kendisine de uygulanır. Bu şu demektir ki: Sigorta idaresi kaide olarak gebelikte, doğumda ve doğumdan sonra gereken sağlık yardımlarını doğrudan doğruya kendisi yapar. Buna imkân görmediği zaman ve hallerde ilân edilen tarife göre sigortalının belgelere dayanan bu yoldaki harcamaları ödemekle yetinir. Belgeler hekim, diplomalı ebe, eczane ve hastahanelerden alınır.

3 — Analık yardım ve ödeneklerinden faydalanmak için üç esaslı şartın tahakkuku lâzımdır.

Birincisi: Eğer doğuracak olan sigortalı kadının kendisi ise, gebelik ödenğine hak kazanacağı tarihten önceki altı ay içinde iş kanununa tâbi bir veya birkaç iş yerinde en az üç ay çalışmış bulunması ve bunun çalıştığı iş yerlerince belgelenmesi,

Sayet doğuracak olan sigortalının karısı ise, bu takdirde sigortalı bulunan kocasının doğumdan önce aralıksız altı ay çalışmış olması ve bu çalışmasının işyerlerinde belgelenmesi,

İkincisi: Gebeliğin ve umulan doğum gününün hekim veya diplomalı ebe raporu ile doğumdan önce İşçi Sigortaları Kurumuna bildirilmiş olması,

Üçüncüsü: Doğumun yine hekim veya diplomalı ebe raporu ile üç hafta içinde İşçi Sigortaları Kurumuna bildirilmesi.

Bu şartlar tamamen yerine getirilmedikçe sigortalılar ödenek ve doğum yardımı istemek hakkını kaybeder.

4 — Analık Sigortası primleri, 4772 sayılı kanunun 5 inci maddesi gereğince, münhasıran işverenlerden alınır. İşveren kendisine terettüp eden bu mükellefiyetten dolayı işçi ücretlerinden hiç bir kesinti ve tenzilât yapamaz.

Analık primi, 6.7.1946 tarihli ve 6336 sayılı resmî gazetede yayınlanan prim tarifesine göre, İş Kanunu kapsamında bulunan işyerlerinde çalışan sigortalılara her ay ödenmiş bulun ücretler tutarının yüzde biri olarak tesbit olunmuştur. Kanun mucibince işyerlerinde çalışan kadın, erkek ve çocuk bütün işçiler bilumum müstahdemler sigortalı sayıldıklarından, analık primlerinin her ay bu sigortalıları işlemiş kazançları üzerinden her işverenin vermesi tabii ve zaruridir. Diğer bir söyleyişle, bazı işyerleri yalnız erkek işçi çalıştırsalar dahi bu primi ödemek mecburiyetindedirler.

Primlerin ödenmesi zamanı ertesi ayın 15 ine kadar kabul edilmiştir. Bilfarz Temmuz ayının analık primi en geç 15 Ağustos'a kadar, ağustos ayının analık primi en geç 15 Eylül'e kadar ödenmek lâzımdır. Bu ödeme, zamanında yapılmadığı takdirde İşçi Sigortaları Kurumu primleri yüzde on cezasıyla artırarak ve ayrıca yüzde beş üzerinde faiz yürüterek tahsil eder.

Analık hakkındaki haber vermeler üzerine gereken incelemeler doğrudan doğruya İşçi Sigortaları Kurumu tarafından yapılır. Bu incelemeler sonunda sigortalılara yapılacak yardım ve bağlanacak ödenekler en geç 10 gün içinde kararlaştırılarak ilgililere yazı ile bildirilir. Sigortalılar kararı bildiren yazıyı aldıkları günden başlamak üzere bir ay içinde işyerinin bulunduğu yerdeki sulh Mahkemesine başvurarak itirazda bulunabilirler. Ancak bu itiraz kararı uygulanmasını geciktiremez.

Bu izahlarımızdan analık sigortasını sosyal mahiyette bir riski karşılamaya matuf bulunduğu kendiliğinden anlaşılır. Bir çok yabancı memleketlerde analık sigortası hastalık sigortasıyla birlikte uygulanmaktadır. Ancak pek geniş sağlık teşkilâtına ihtiyaç gösteren hastalık sigortasının memleketimizde derhal başarılması imkânsız görüldüğünden ilk plânda sosyal sigortalardan (İş Kazaları), (Meslek hastalıkları) ve (Analık) sigortaları ele alınmış ve kanunlaştırılmıştır. Şüphesiz bu sosyal sigortaların vereceği tecrübelerle göre diğer sosyal sigorta kollarının da tahakkuk ettirilmesine çalışılacaktır. İnşallah o günleri de çok yakında görürüz.

ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVEN

M. Şevki YAZMAN

"ANT"dan

Memleketimiz ve milletimiz sosyal hayatındaki çok mühim gelişmeyi, hattâ çekinmeden mühim bir inkılâp diyeceğimiz bir hareketi sessiz ve sedasız olarak tahakkuk ettirmek yolundadır. Bugün huzurunuzda bahsetmek istediğim bu inkılâp Hükûmetimizin ancak 8 ay evvelisi bir kanunla kurmuş olduğu Çalışma Bakanlığı eliyle tahakkuk ettirmek yolunda olduğu "çalışma hayatımızın millet yararına düzenlenmesi ve sosyal güvenin sağlanması" keyfiyetidir.

Çalışma Bakanlığının tahakkuk ettirmek ödevini üzerine aldığı bu işin genişliği ve ehemmiyetiyle hangi yollarda ve hangi hedeflere varmak istediğini hep birden anlamaya çalışmak, yarınki iş ve inkişaf hayatımız için çok büyük bir önemi haiz olduğundan başka bütün medenî dünyanın üzerinde kafa yorduğu bu mevzularda bizim durumumuzu da aydınlatacağı için ehemmiyetlidir.

Yukarıda da işaret ettiğimiz gibi dâva iki başlıdır: Biri memlekette "iş tanzim etmek, çalışanın bilgisini ve yaşama seviyesini yükseltmek suretiyle iş gücünü memleket yararına arttırmak ve tanzim etmek" diğeri ise çalışana ya-

şadığı müddetçe iş emniyeti, herhangi bir suretle çalışmadan kalır veya ihtiyarlarsa, hasta olursa yaşama emniyeti, hattâ öldükten sonra da geride bıraktıklarına yaşama emniyeti sağlamak suretiyle sosyal güveni temin etmektir. Bir bakışta anlaşılır ki bu iki konu da hem mevzu ve hem de şümul itibarıyla çok geniş olduktan başka bütün medenî memleketlerin bugün üzerinde kafa yordukları, hattâ dünyada iç ve dış barış için ilk şart saydıkları bir dâvadır.

Akademik sahalarda başınızı fazla ağrıtmadan asil dâvalara geliyorum. Birinci mevzu yâni işin tanzimi, devletin işverenle çalışan arasına girerek bunu memleket yararına kontrol ve tanzim etmesi başka medenî memleketlerde hayli eski ve her halde 19 uncu yüz yılın başındaki geniş sanayi gelişmesiyle yaşıttır. Modern mânadaki sanayi gelişmelerinden 20 nci yüz yılına başına kadar mahrum kalmış memleketimiz ne böyle bir tanzime mazhar olabilir ve hattâ ne de böyle bir fikirde bulunabilirdi. Sanayi hareketi gibi işin tanzimi keyfiyeti de Cumhuriyetten sonra ve hakiki mânada ancak bugün mer'î olan İş Kanunumuzun neşrinden yâni 1937 senesinden başlar.

Yalnız şurası var ki biz sanayie nasıl Watt'ın buhar almak suretiyle başlamamış ve günün en modern buhar türbinlerini memleketimize getirmek suretiyle sanayi kurmuşsak, İş Kanunumuz ve mevzuatımız da 19 uncu yüz yılda Avrupa'nın karma karışık işveren ve işçi münasebetlerini veya daha doğrusu boğuşmalarını nazarı itibare almadan en son hukuk nazariye'lerine dayanarak tanzim edilmiş ve bu itibarla da yepyeni ve hakikaten bugünkü sosyal seviyemize göre bir inkılâp denecek şekil ve yükseklikte bulunmuştur.

İkinci dâvaya yâni sosyal güvene gelince; İngiltere'de Beveriç plânı veya İşçi Hükümeti'nin programı, Amerika'da Newdeal veya sendikaların tazyiki, garbi Avrupa'da sosyalizm, Rusya'da Komünizm hareketlerinin başlıca hedefi olan çalışanın ve dolayısıyla bütün milletin güvenliğini sağlamak keyfiyetini biz gene Çalışma Bakanımızın kurmuş olduğu ve daha da kuracağı sosyal sigortalar sistemiyle sağlamaya çalışmaktayız.

Her iki dâvada da başka memleketlerin ayrı ayrı ve kendilerine has nasıl birer görüşleri var ise, biz de, bu dâvalarımızda en az onlarınki kadar orijinal ve kendimize has prensip ve fikirlere sahibiz. Bunun içindir ki her iki dâvada da, münhasıran millî, ekonomik, sosyal bünyemize, şartlarımıza uygun olarak kendimize yollar çizmekle ve bu yollarda hedefimize ulaşmaya çalışmaktayız.

Bu yolu ve ana prensibi tarif etmek lâzım gelirse sayın çalışma Bakanının iki gün evvel

bir toplantıda bilvesile izah ve tarif ettiği gibi buna dayanışma (tesanüt, solidarité) demek ve büyük Atatürk'ün "Birimiz hepimiz ve hepimiz birimiz için" sözünü hatırlatmak yetişir. Hakikaten biz çalışanı, çalışmayı en mukaddes iş olarak gördüğümüze nazaran bunu şarkın sefil vaziyetinde bırakamazdık. Çalışanın her itibarla hakettiği yüksek yere, hayat seviyesine ve güvene ulaşması en tabii adalât icabıdır. Bu maksatla varlığının çalışanı koruması, bilmukabele çalışanın da bir millî servet olan varlığının gelirini namuskârane devam ettirmesi çok tabii bir keyfiyettir. Bu noktadan hız ve fikir almış olan yeni rejimimiz gerek işin tanziminde ve gerekse çalışanın güveninin sağlanmasında bu noktayı asla unutmamış her iki tarafın birbirine dayanarak iş görmesini hedef tutmuştur. Yani varlıklı çalışan yoksulun hakkını tam ödeyecek, varlığıyla onun güvenliğini bütün ömrünce sağlayacak ve buna karşılık da çalışan huzur içinde, bilgi içinde yaratacak ve millî serveti çoğaltacaktır. Her iki konuda da hedef ve prensibimiz bu olmuştur. Bunun içindir ki sosyal güvenli sağlayan sigorta primlerini varlıklı işverene ödettiğimiz gibi, işçinin temiz, sağlığını bozmıyacak, havadar işyerlerinde çalışmasını da esas tuttuk. Diğer taraftan bizim rejimimiz şahıs hürriyetini, söz hürriyetini, mülkiyeti mukaddes tutmakta ve müteşebbisin memleket için diğer vatandaşlar kadar faydalı ve hattâ bazı yerde çok daha lüzumlu olmasını nazarı itibare almaktadır. Bu düşünce ve hareketler tamamen bizim olduğu gibi, neticeleri ve gelişmeleri de yine tamamen bizim olacaktır.

Esas prensibi böylece ve kısa bir tarzda anlattıktan sonra şimdi yapılmakta olan işleri sıralayalım.

1 — Çalışma Bakanlığının kurulmasından sonra memleket muayyen bölgelere ayrılmış ve bu bölgelerin en ehemmiyetlilerinde Müdürlükler ve iş müfettişleri faaliyete geçmiştir. Bu teşkilât her şeyden evvel İş Kanunumuzun ve buna bağlı olarak çıkarılmış bulunan yedi Tüzüğün emrettiği tanzim işini yapmaktadır. İşveren ve işçi ihtilâfları yahut tekmil memleket sahasına dağılmış işyerlerinde işlerin bu kanunlar ve tüzükleri gereğince uygunlanmasını kontrol etmekte ve kanun hükümlerini yerine getirmektedir. Az ve fakat öz iş esasını gözönünde tutarak mümkün olduğu kadar az insan ve memurla başarılmaya çalışılan bu işler henüz beklenen neticeyi vermemiş olsa dahi işin ve kanun'un anenesini tesis etmek, çalışan ve işveren için başvurulacak müesseseler vücuda getirmek bakımından kısa zamanda önemli birer organizm olduklarını göstermişlerdir.

2 — Bu Kanun'un şümulüne giren yâni 10 kişiden fazla işçi bulunan her işyerini içine alan bir sigorta kurulu meydana getirilmiştir. Bu si-

ortalar şimdilik kaza, meslek hastalığı ve anafik hallerine münhasırdır. Buna hastalık, emeklilik gibi diğer hallerin de nazarı itibare alınması beklenilmekte olduğu gibi yalnız bedenen çalışan işçilerin değil bir işveren hesabına çalışan fikir işçilerinin, entellektüel işçinin de bu güvene kavuşturulması en yakın hedeflerdendir. Keza anafik sigortaları yalnız işte çalışan ve ana olan kadınlara değil çalışan erkeğin karısına da şamildir ki bu nokta gözönünde tutulursa caha bu günden çok genç Kurumumuzun ne kadar geniş ve memleketi kaplayıcı bir ödevi üzerine aldığı şimdiden anlaşılır. Filhakika İş Kanunu'na tâbi işyerlerimizde daha bugünden üç yüz bin kişiden fazla insanın çalıştığı ve beher kişinin ortalama olarak üç akrabasını yâni karı ve çocuğunu vey ana babasını beslediği hesap edilirse bir milyondan fazla kişinin daha bugünden sosyal sigortanın nimetlerinden faydalandığı kendiliğinden anlaşılır.

Çok yakın zamandaki genişlemeler de nazarı itibare alınırsa birkaç sene zarfında birkaç milyon insanımızın varlıklı olan işveren tarafından güven altına alınmaları sağlanmış olacak-

tır ki hemen hiçbir memlekette bu kadar şümüllü bir işin bu tarzda başarıldığı kolaylıkla düşünülemez.

3 — İşçiye iş ve işyerine işçi bulma ödevini de üzerine almış olan çalışma Bakanlığımız bilhassa tarım ve deniz işçilerinin kendilerine mahsus özel iş kanunlarını da tekemmül ettirdikten sonra her bakımdan işin tanzimini temin edeceğine şüphe yoktur. Yedi ay gibi çok kısa bir zamanda ve yalnız Adana, İzmir, İstanbul gibi üç bölgede açtığı bürolarla yirmi bin vatandaşa iş bulmuş olması bu teşekkülün de ne kadar mühim ümitler verdiğini göstermeğe yeter.

Hülâsa kendimize mahsus görüşümüzle ve memleketimize uygun telâkki ettiğimiz yollarla işin tanzimi ve çalışanın güven altına alınması yolunda kısa bir zamanda yapılan tecrübeler bize ümit vericidir. Bu ümide dayanarak ve memleketin muhtelif bölgelerine dağılmış Bölge Müdürlerini bir araya toplayarak çalışma Bakanlığının teftip ettiği kongre yeni meselelerin ve metotların ne suretle tanzim edileceği bakımından da faydalar sağlamış ve ileriki yollarımızı aydınlatmış bulunmaktadır.